

GRACIALINO DA SILVA DIAS

**EDUCAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO DA  
GLOBALIZAÇÃO: O JOGO DA TERCEIRIZAÇÃO**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre. Curso de Pós-Graduação em Educação, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profª Drª Acácia Z. Kuenzer

CURITIBA  
1997

GRACIALINO DA SILVA DIAS

EDUCAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO DA GLOBALIZAÇÃO: O  
JOGO DA TERCEIRIZAÇÃO

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em  
Educação no Curso de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do  
Paraná, pela Comissão formada pelos professores:

Orientadora: Professora Dr<sup>a</sup> Acácia Zeneida Kuenzer  
Setor de Educação da UFPR

Titulares: Professora Dr<sup>a</sup> Maria Dativa de Salles Gonçalves  
Setor de Educação da UFPR

Professor Dr. Claus Germer  
Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR

Suplentes: Professora Dr<sup>a</sup> Maria Auxiliadora Moreira dos Santos Schmidt  
Setor de Educação da UFPR

Professora Dr<sup>a</sup> Serley Maria Fischer Ranzi  
Setor de Educação da UFPR

Curitiba, 15 de maio de 1998.

## DEDICATÓRIA

Ao meu avô José Rodolfo, do engenho, da olaria, das tropas e do violão, que me mostrou na prática a valorização do trabalho e a solidariedade humana. (In memoriam).

Ao Meu pai, Oscar Dias, que me ensinou a trabalhar e que me deixou a herança da honradez e da indignação diante das injustiças. (In memoriam).

À minha mãe, Ana Maria, que me trouxe ao mundo e me ensinou a caminhar e a amar a natureza e ao próximo.

Ao Movimento dos Trabalhadores Sem Terra, que dá um exemplo ao povo brasileiro de dignidade e de luta pela cidadania.

## **AGRADECIMENTOS**

À professora Dr<sup>a</sup> Acácia Zeneida Kuenzer, pelo estímulo e confiança transmitidos na orientação deste trabalho.

Aos professores: Acácia Kuenzer, Alvino Moser, Elizabeth Blanck Miguel, Maria Dativa S. Gonçalves, Natalice Giovannoni, Naura Syria Carapeto Ferreira, Odilon Carlos Nunes, Jussara Maria Tavares Puglielli Santos.

À Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Educação professor José Alberto Pedra e professora Maria Teresa Carneiro Soares.

Ao amigo João Carlos Waltrich, pelos incentivos dados.

Ao Mestre Antônio Benedito Siqueira, amigo e encorajador deste trabalho.

Aos Colegas pesquisadores do Núcleo de Estudos Sobre Mudanças Tecnológicas e Educação do Trabalhador, da UFPR, do SENAI, do CEFET e da SERT.

À Márcia Pradi, historiadora séria, companheira de luta das causas do povo trabalhador brasileiro.

À Gisele Szeiko que transcreveu com paciência e competência todas as gravações de fitas com entrevistas realizadas nas empresas.

À Andréa Roseli Moreira Cruz que normalizou com paciência e competência este trabalho.

À Sheila Maria Roppel que revisou com seriedade este trabalho.

Aos colegas da turma do Mestrado Rose, Celso, Beti, Jussara, Consuelo, Malu e Luciene.

À Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho do Paraná pelo apoio recebido.

À CAPES e ao CNPq pelo apoio recebido.

À todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

...A sociedade moderna ainda tem a chance de mudar o rumo desse Titanic, mas o tempo é curto. Essa obra é essencialmente política e deveria acontecer antes que a bomba social seja detonada por todas as partes, destruindo o que ainda resta de humanidade entre nós.

Herbert de Souza (Betinho).

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: AS CONTRADIÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO E A EDUCAÇÃO DUALISTA NO CAPITALISMO.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II: O CENÁRIO DA GLOBALIZAÇÃO .....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO III: O UNIVERSO DA PESQUISA .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO IV: O JOGO DA TERCEIRIZAÇÃO: AS RELAÇÕES DE TRABA- LHO E A EDUCAÇÃO .....</b>	<b>52</b>
<b>FÁBRICA UM - PLACAS DE CIRCUITO IMPRESSO .....</b>	<b>77</b>
<b>FÁBRICA DOIS - CABOS .....</b>	<b>82</b>
<b>FÁBRICA TRÊS - METALURGIA.....</b>	<b>94</b>
<b>FÁBRICA QUATRO - INJEÇÃO PLÁSTICA.....</b>	<b>98</b>
<b>RELAÇÃO DE TRABALHO E A PEDAGOGIA DO CAPITAL: SÍNTESE DA PESQUISA EMPÍRICA.....</b>	<b>105</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>108</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>114</b>

## RESUMO

Este trabalho foi desenvolvido com base na temática educação e trabalho. Trata de forma crítica do tema da reestruturação produtiva provocada pelas inovações tecnológicas e pelas mudanças nas formas de organização do trabalho, tendo como foco de análise a flexibilização das relações de trabalho e do mercado de trabalho através da terceirização.

O seu desenvolvimento teve como ponto de referência as crises do regime de acumulação capitalista, quer no predomínio taylorista-fordista, quer nas crises desse modelo e no surgimento da acumulação flexível de capital. Em decorrência da qual são implementadas as políticas de desregulamentação dos direitos sociais como pano de fundo da precarização das relações e do mercado de trabalho que é responsável, em conjunto com as políticas neoliberais, pelo aumento da exclusão social e pelo estado de barbárie estabelecido na era da integração dos circuitos financeiros e tecnológicos como expressão da globalização.

A pesquisa que foi realizada em indústrias terceirizadas de Curitiba e Região Metropolitana ajuda na compreensão de que o fenômeno da reconversão industrial e suas exigências em torno do perfil da força de trabalho não pode ser visto, sob pena de se caracterizar como uma visão unilateral, fora do âmbito das relações sociais produtivas concretamente existentes.

Este estudo buscou destacar a existência das duas formas de concepção e controle da produção e da contratação da força de trabalho: uma, com automação de alta tecnologia e de força de trabalho com requisitos de ampla escolaridade, situada nas atividades nucleares das empresas “mães”; outra, localizada em grande parte nas empresas terceirizadas ou quarteirizadas, onde sobressaem condições deterioradas de trabalho, tendo por consequência a formação de uma cidadania fraudada, reprodutora do subproletariado brasileiro.

A relação entre as formas concretas de trabalho e a educação está marcada por esse tipo de relações de trabalho, destruidora da solidariedade e da condição humana. Esta destruição que o capitalismo promove no âmbito das relações sociais estimula no outro pólo o seu antídoto, ou seja, a construção da escola unitária, pública e ao alcance de todos, que assegure a formação politécnica que deve “compensar os inconvenientes que se derivam da divisão do trabalho, que impede o alcance do conhecimento profundo de seu ofício” (MARX e ENGELS, 1992, p. 98).

## **ABSTRACT: EDUCACION AND WORK**

This paper deals with the productive re-structure of technological innovations and changes in work organizations which rely upon the flexibilization of the relationship between work and market by means of outsourcing labor. The topic Education and Work started from the crises of the capitalism accumulation regime when the ford-taylorized system persisted and crises from this pattern started as well. This idea also came out from the flexible capital accumulation, filled with the implementation of badly regulated policies of social rights, having precarious work market relationships as background which was responsible for the increase of social exclusion and for the terrible state established at the time of financial and technological integration circuits which express globalization together with neoliberal policies. This research was done in outsourcing industries in Curitiba and its surroundings and it helps understand one cannot just see the industrial re-conversion with its demands when one tries to establish work power, otherwise there is going to be a unilateral point of view, which does not exist in the productive social relationship. This study tries to present the existence of two ways of production conception and control when one is hiring people: one automated with high technology and working forces with high scholar degree in main companies, and another one in outsourcing companies or in even worse conditions where deteriorated working condition is always present and as a consequence a frustrated citizen is the representative of the Brazilian sub-proletariat. The relationship between concrete working conditions and education is established and then both human conditions and solidarity are destroyed; people demand a public school for everyone making sure everyone is able to acquire polytechnic formation to "compensate the inconvenience of labor division which prevents deep knowledge of one's real task" (MARX and ENGELS, 1992, page 98).



## INTRODUÇÃO

Este trabalho se insere no conjunto das pesquisas sobre a relação entre educação e trabalho que vêm sendo desenvolvidas no bojo das inovações tecnológicas que estão ocorrendo no interior da planta produtiva, sob a formação histórica capitalista. O seu tema é a educação para o trabalho, não para o trabalho alienado tal qual se apresenta no modo de produção capitalista, mas no seu devir histórico, como razão fundante da emancipação humana, onde o homem se faz homem, ou, como afirmou ENGELS: o trabalho “é a condição básica e fundamental de toda a vida humana. (...), criou o próprio homem” (ENGELS, 1961, p. 271). Portanto, trata-se da compreensão do trabalho, como “todas as formas de atividade humana através das quais o homem apreende e transforma as circunstâncias ao mesmo tempo que é transformado por elas” (KUENZER, 1991, p. 21).

A educação, entendida como educação para o trabalho, por sua vez, não pode ser vista como profissionalização estreita, produzida pelos serviços de formação de mão-de-obra, nem tampouco da educação escolar, como está estruturada na sociedade brasileira, de forma dualista, contraditória e alienadora, no sentido da reprodução da unilateralidade humana requerida pelo modo de produção capitalista. Trata-se de um processo educacional que se desenvolve no campo das relações sociais mais amplas, incluindo aí a organização escolar, o aprendizado de ofícios e as demais relações humanas, determinadas pelas relações sociais de produção, materializadas pelo estágio de desenvolvimento das forças produtivas. Esse entendimento educacional está consubstanciado na proposta da escola unitária, da praxis como ação transformadora da realidade e emancipadora do homem.

A unilateralidade na formação humana que o capitalismo requer, decorre da sua divisão social e técnica do trabalho, construída através da subordinação do trabalho ao capital, na passagem das formas produtivas, do artesanato, à cooperação, à manufatura e à indústria moderna, consubstanciada na propriedade

privada e na apropriação também privada do produto do trabalho que é coletivo e na forma assalariada do trabalho como expressão de mercadoria. A esse respeito, sobre a relação entre divisão do trabalho e propriedade privada (MARX e ENGELS, 1980, p. 39) afirmam que elas “são expressões idênticas — na primeira, enuncia-se relativamente à atividade o que na segunda se enuncia relativamente ao produto desta atividade”.

Com relação à mercantilização da força de trabalho Marx afirma: “o operário não pertence a um proprietário nem à terra, mas oito, dez, doze, quinze horas de sua vida diária pertencem à pessoa que as compra. (...). Ele não pertence a este ou àquele capitalista, mas à classe dos capitalistas, e compete a ele próprio encontrar quem o queira, isto é, encontrar um comprador dentro dessa classe dos capitalistas” (1987, p. 26-27).

Essa é a contradição fundamental que marca o capitalismo: a sua estrutura de classes determinada pelo controle dos meios de produção — que pertencem à burguesia enquanto classe dominante — e pela exclusão desses meios de toda a classe trabalhadora — submetida — tendo como única mercadoria a oferecer nessa sociedade mercantil a sua força de trabalho.

O processo de subordinação do trabalho ao capital está, portanto, associado a essa estrutura de classes engendrada no capitalismo. Assim, na transição do artesanato à manufatura, antes do advento da maquinaria moderna, ocorre o que (MARX, 1978, p. 56) denomina de subsunção formal do trabalho ao capital, com o emprego da expansão da jornada de trabalho, para a expropriação do seu excedente — mais valia absoluta — pelo capitalista. Já na passagem do modo manufatureiro de produzir ao industrial moderno, com a introdução da maquinaria e novas técnicas produtivas, vai ocorrer a subsunção real do trabalho ao capital — mais valia relativa.

Dessa maneira vai acontecendo o esvaziamento do saber do trabalhador direto. O que é contraditório uma vez que a introdução dos novos meios de produção se caracteriza exatamente pela incorporação de mais ciências e mais tecnologias no campo produtivo. Porém, a lógica capitalista, da unilateralidade, se revela no plano da exclusão inerente ao regime, constituindo-se na subordinação do

trabalho vivo ao trabalho morto. Do trabalho, abstrato, alienado; do homem como apêndice da máquina, do seu movimento e da sua velocidade. Máquina que não anda por si, mas, obedecendo a comandos e metas determinados pelos capitalistas, seus donos.

Assim, a organização da produção capitalista, cujas relações sociais de produção são caracterizadas pela divisão técnica entre trabalho intelectual e manual, vai demarcar as relações de controle, de poder e de organização e distribuição do saber predominantes na economia e na sociedade como um todo. A esse respeito (MARX, 1983, p. 24) afirma: “o conjunto destas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base concreta sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e a qual correspondem determinadas formas de consciência social”.

O capitalismo ao atingir a sua fase imperialista, monopolista, no início deste século, torna ainda mais claro o seu caráter dualista e contraditório. A sua estrutura produtiva conforma uma racionalidade maior no sentido da ampliação da produtividade, logo, uma maior extração de mais valia. Essa racionalidade tem como alvo a consolidação e a ampliação do controle capitalista sobre o trabalho e a maximização da produção.

É dentro desse cenário de racionalidade produtiva que vai nascer a chamada organização científica do trabalho como forma de estruturação da produção. Concebida por Taylor e Ford, constitui-se no hoje chamado paradigma taylorista-fordista de organização do trabalho o qual, dentro da lógica capitalista é coerente com o desenvolvimento de suas forças produtivas integrando a cronometrização dos tempos e movimentos na produção. Ou como diz (BRAVERMAN, 1987, p. 82), “o taylorismo pertence à cadeia de desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho”.

A característica básica da gerência científica concebida pelo taylorismo, além do controle dos tempos e movimentos, é a retirada das ações do planejamento e da concepção sobre o trabalho do alcance dos trabalhadores diretos. Ou seja, é a sistematização da divisão técnica do trabalho. Por sua vez, a separação do saber e do fazer vai definir novos tipos de qualificação com ênfase no saber fragmentado.

O paradigma taylorista fordista forneceu a base da acumulação capitalista na sua fase monopolística. Sobreviveu à ascensão e a queda do liberalismo econômico, com a Grande Depressão na década de 30. Continuou sendo o padrão de acumulação após a Segunda Guerra, no período que (HOBBSBAWM, 1995, p. 222) chama de “era dourada do capitalismo ocidental”, que vai até início da década de 70.

A sustentação do sistema produtivo, até então, se deu, preponderantemente, a partir da eletromecânica, com grandes conglomerados industriais de produção rígida, em série, parcelar e de produtos homogêneos, fornecendo, dessa maneira, a base sobre a qual se desenvolveu uma sociabilidade calcada no conhecimento fragmentado e no dualismo entre o saber e o fazer.

Esse paradigma produtivo entra em crise a partir dos anos 70, provocando uma nova reconversão industrial, como também, transformações nos processos produtivos em geral, o que possibilita a passagem para uma nova base de sustentação, modelada pela microeletrônica, sob forma de produção flexibilizada. Essa flexibilização passa a modificar o cenário das relações de trabalho, tornando-as mais heterogêneas.

Essa nova base material do sistema produtivo se caracteriza pelas inovações tecnológicas, com a incorporação da informática, das telecomunicações e da eletrônica à produção, num cenário de demandas e competitividades em termos mundiais. Trata-se de um novo momento de “avanço da internacionalização dos circuitos econômicos, financeiros e tecnológicos” (FURTADO, 1993, p. 5).

Uma das marcas desse momento novo, para (FURTADO, *idem*, p. 4) é, por um lado, o fortalecimento dos grandes grupos econômicos que operam transnacionalmente e, por outro, o enfraquecimento dos estados nacionais. Essa internacionalização da economia no âmbito mundial é o que se está definindo por “globalização das estruturas econômicas”.

A análise das tendências provocadas pelas novas relações de trabalho surgidas desse campo de flexibilização e globalização, bem como de seus impactos na educação do trabalhador, é o objetivo central desse trabalho. Para tanto, a pesquisa se deu, articulada com o Núcleo de Estudos sobre Mudanças

Tecnológicas e Educação do Trabalhador, em indústrias que adotam procedimentos eletromecânicos e microeletrônicos em Curitiba.

Com base na problemática citada acima, para melhor identificar a heterogeneidade nas relações de trabalho, a pesquisa recaiu sobre o processo de terceirização, como uma das estratégias do capital de flexibilização produtiva e de competitividade empresarial. Dois foram os tipos de indústrias escolhidos para a pesquisa empírica: (1) uma indústria multinacional de grande porte do ramo de telecomunicações, com ênfase nas mudanças em máquinas e equipamentos e na utilização da automação industrial na reestruturação da produção; (2) outra, também uma indústria multinacional de grande porte, mas do ramo metalmeccânico, com predominância da base eletromecânica, porém, com ênfase nos processos organizacionais e gerenciais do trabalho na sua reconversão industrial.

Para o foco do trabalho empírico da pesquisa, de cada uma dessas duas empresas foram escolhidas outras duas terceirizadas. Da primeira foram selecionadas uma da área de **cabos** e outra da área de **placas e circuitos impressos**. Da segunda, foram selecionadas entre suas terceirizadas, uma da área de **injeção plástica** e outra da área de **metalurgia**. Desse modo tornou-se possível o trabalho num campo relativamente amplo de diversificação no processo de reestruturação industrial.

As tendências sobre as determinações com relação ao saber do trabalhador provocadas por essas mudanças tecnológicas e pela reestruturação produtiva, bem como suas implicações, é o que se pretende verificar, apontando a provável mudança no perfil da força de trabalho e da qualificação do trabalhador.

Tomando a praxis como categoria de análise, a pesquisa foi realizada no interior dessas empresas, através de entrevistas e observações nos locais de trabalho, tendo como objeto de investigação o trabalho concreto realizado dentro de cada empresa, a partir do comparativo entre as unidades que sofreram mais inovações, quer no plano da organização e da gerência do trabalho, quer em termos da modernização em equipamentos, com outras unidades que se mantiveram em condições mais tradicionais, situadas no interior de cada uma dessas empresas.

A descrição deste trabalho, capitado diante do desenvolvimento real do mundo da produção, constitui-se no resultado da análise, feita no interior dessas empresas, como um esforço para compreender os efeitos da globalização econômica e da flexibilização produtiva sobre as relações de trabalho e a educação do trabalhador. Está estruturado em quatro capítulos.

As determinações que geram o dualismo na organização do sistema educacional, pela estrutura econômica, são enfocadas no Capítulo I, partindo das categorias metodológicas: contradição, hegemonia, praxis e totalidade, emprestadas do materialismo histórico e dialético concebido por Marx e Engels. Apresenta, portanto, como tema central a divisão do trabalho, tendo como consequência a divisão do saber no modo de produção capitalista.

No Capítulo II é apresentado o tema globalização com a descrição do seu cenário e as controvérsias da sua adoção em países de industrialização tardia — como o Brasil. Os efeitos da globalização econômica no mundo do trabalho e do emprego é o destaque que daremos neste capítulo, ao lado da terciarização do capital na atual fase de crise do capitalismo, plasmado pela terceira revolução industrial.

Já a caracterização do universo da pesquisa, ou seja, do estudo de casos, bem como o seu enfoque metodológico e o instrumento utilizado, são descritos no Capítulo III.

No quarto Capítulo a análise recai sobre a flexibilização da produção, tendo como tema a terceirização e partindo dos casos estudados, onde serão descritos os impactos provocados pela flexibilidade produtiva sobre as relações de trabalho, bem como, as controvérsias colhidas acerca dos requisitos de escolaridade exigidos pelos empregadores e do saber que realmente se exige na produção. São apresentadas as categorias de conteúdos presentes nas formas ideológicas de representação do capital e como essas formas são incorporadas ou rejeitadas pelos trabalhadores. Enfim, são reveladas as formas de adesão e de resistência dos trabalhadores ao ideário do capital.

Após a análise os dados produzidos pelo estudo empírico, que apontam para a diversificação e precarização das relações de trabalho, bem como, para a

exigência de maior escolaridade dos trabalhadores, no sentido da busca de uma maior legitimidade no campo da competitividade empresarial, será verificada a conjugação entre os tradicionais princípios da produção fordista e a produção automatizada e flexível. Todas essas mudanças na produção referem-se, portanto, a novas estratégias do capital no sentido de manter e ampliar a sua escala de acumulação. Os novos saberes e a ampliação da escolarização para a classe trabalhadora, pode-se dizer, são ainda “até determinados limites”. Nada além de uma estratégia de ampliação da taxa de mais valia comportamental agregada à taxa de mais valia relativa que tende a crescer infinitamente.

Cabe, aos educadores, a atuação como verdadeiros intelectuais orgânicos, enfrentando os desafios da educação para o trabalho para além da estratégia dos ideólogos do capital humano. Uma educação não reprodutora. Uma educação que precisa ser educada, voltada para o trabalho construído pelo homem e que o constrói.

A perspectiva adotada busca considerar as implicações das tendências de exclusão social provocadas pelo capitalismo real nessa fase da “teologia do livre mercado”, como diz (HOBBSBAWN, 1995, p. 222) ao analisar as tendências neoliberais ideologicamente e politicamente recolocadas na atualidade. E, finalmente, busca analisar o papel das estruturas de ensino na sua articulação com e pela emancipação do trabalho, como uma das vias para a construção da contra hegemonia burguesa e da justiça social plena.

## **CAPÍTULO I: AS CONTRADIÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO E A EDUCAÇÃO DUALISTA NO CAPITALISMO**

Todos os modos de produção que existiram ao longo da História da humanidade constituíram-se por determinadas forças produtivas e suas relações sociais de produção.

A passagem de um modo de produção a outro se dá por conta do grau de desenvolvimento de suas forças produtivas que, ao atingirem determinado estágio, entram em choque com as relações estabelecidas entre os homens no processo produtivo, provocando a superação do antigo modo produtivo, dando origem a uma nova formação histórica.

Sobre a passagem de um modo de produção a outro, determinada pela contradição entre o desenvolvimento de suas forças produtivas e as relações sociais de produção, (MARX, 1983, p. 25) explica: “Uma organização social nunca desaparece antes que se desenvolvam todas as forças produtivas que ela é capaz de conter; nunca relações de produção novas e superiores se lhe substituem antes que as condições materiais de existências destas relações se produzam no próprio seio da velha sociedade”.

O mesmo autor, ao analisar a constituição do modo de produção, afirma que o modo e os meios de produção são continuamente transformados. “As relações sociais em que os indivíduos produzem, as relações sociais de produção alteram-se, portanto, transformando-se com a alteração e desenvolvimento dos meios materiais de produção, as forças de produção” (1987, p. 35).

A superação de um modo de produção por outro, não se dá com a transformação do superado no nada. O superado é suprimido, porém ele serviu de etapa, de mediação para se chegar ao nível superior. O superado persiste enquanto negação do superior. De acordo com (LEFEBVRE, 1991, p. 231), “uma realidade só é superada na medida em que ingressou na contradição, em que se revela ligada com seu contraditório. Então os dois termos se negam em sua própria luta,



livrando-se mutuamente de suas estreitezas e unilateralidades. Da negação recíproca, surge a ‘negação da negação’: a superação”.

O modo de produção capitalista é superior aos demais modos de produção classistas que existiram anteriormente, em primeiro lugar, porque ele incorpora e supera as outras formações históricas anteriores e, em segundo lugar, porque o grau de desenvolvimento de suas forças produtivas e as suas relações sociais de produção também são superiores aos dos modos de produção que o antecederam. É, portanto, a natureza do trabalho que caracteriza cada modo de produção.

A análise do capitalismo feita por Marx, iniciada pela mercadoria, toma como ponto de partida a contradição entre valor de uso e valor de troca, que está embutida nela. O valor de uso é caracterizado pela utilidade da mercadoria, ou seja, “os valores de uso constituem o conteúdo material da riqueza, qualquer que seja a forma social dela”; já o valor de troca, “revela-se, de início, na relação quantitativa entre valores de uso de espécies diferentes, na proporção em que se trocam, relação que muda constantemente no tempo e no espaço”. (MARX, 1994, p. 42-43).

A grandeza do valor é determinada pela quantidade de trabalho socialmente necessário ou o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor de uso. Ou seja, “mercadorias que contêm iguais quantidades de trabalho, ou que podem ser produzidas no mesmo tempo de trabalho, possuem, conseqüentemente, valor da mesma magnitude”, é o que afirma (MARX, 1994, p. 46).

Sobre os fatores que produzem a variação nesta grandeza de valor, para cada mercadoria, MARX explica:

a grandeza do valor de uma mercadoria permaneceria, portanto, invariável, se fosse constante o tempo do trabalho requerido para sua produção. Mas este muda com qualquer variação na produtividade (força produtiva) do trabalho. A produtividade do trabalho é determinada pelas mais diversas circunstâncias, entre elas a destreza média dos trabalhadores, o grau de desenvolvimento da ciência e sua aplicação tecnológica, a organização social do processo de produção, o volume e a eficácia dos meios de produção, e as condições naturais. (MARX, 1994, p. 46-47).

Esse duplo caráter da mercadoria, como valor de uso e como valor de troca, traço da produção mercantil, é determinado pela natureza do trabalho utilizado na

materialização desta mercadoria, o qual se expressa tanto como valor de uso quanto como valor de troca.

O trabalho como valor de troca é trabalho mercantilizado, que produz mercadoria <sup>1</sup>, portanto, é esta a forma de trabalho que marca o modo de produção capitalista. Enquanto o trabalho, como criador de valor de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem, — quaisquer que sejam as formas de sociedade,— é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e, portanto, de manter a vida humana. (MARX, 1994, p. 50). Ou como interpreta ANTUNES:

O trabalho criador de valor de uso ao qual Marx se refere acima é o trabalho concreto, na qualidade de trabalho útil, para um determinado fim. Ocorre que, no capitalismo, modo de produção que se caracteriza como produtor de mercadorias, o valor de uso fica subsumido ao valor de troca e, por consequência, a dimensão concreta do trabalho é também subordinada à dimensão abstrata. (ANTUNES, 1995, p. 77).

A relação estabelecida pela categoria valor, enquanto categoria econômica, com a categoria capital, enquanto categoria social, é uma relação de determinações mútuas, uma vez que ambas, de acordo com MARX, pertencem ao mesmo grupo de categorias, das relações sociais de produção. São, portanto, “relações sócio-econômicas” e, como tal interdependentes, visto que um agente econômico jamais está isolado de um dado contexto histórico e social.

São essas relações sociais de produção, que os homens estabelecem entre si no processo produtivo, que caracterizam os agentes econômicos, demarcadores das relações entre as classes sociais, as quais, no capitalismo, “têm como ponto de partida as relações entre capitalistas e operários”. (RUBIN, 1987, p. 64).

A produção e a circulação de mercadorias são condições fundamentais do modo de produção capitalista, é o que define (MARX, 1994).

---

<sup>1</sup> MARX faz a seguinte definição de mercadoria: “O camponês medieval produzia o trigo do tributo para o senhor feudal, o trigo do dízimo para o cura. Mas, embora fossem produzidos para terceiros, nem o trigo do tributo nem o do dízimo eram mercadoria. O produto, para se tornar mercadoria, tem de ser transferido a quem vai servir como valor de uso por meio de troca”. (MARX, 1994, p. 48).

Dessa maneira, através da subsunção do valor de uso ao valor de troca, como também, do trabalho concreto ao trabalho abstrato, as relações sociais capitalistas de produção, acabam por subsumirem o trabalho ao capital.

Na fase manufatureira da forma produtiva capitalista, a subordinação do trabalho ao capital, no dizer de Marx, “deforma o trabalhador monstruosamente, levando-o artificialmente a desenvolver uma habilidade parcial, à custa da repressão de um mundo de instintos e capacidades produtivas” (MARX, 1994, p. 412).

As funções econômicas existentes na sociedade capitalista além de determinarem a subsunção do trabalho ao capital, o fazem através de uma “relação coercitiva com o fim de extrair trabalho excedente”, o que, para Marx, partindo de um modo de trabalho “preexistente” ao capitalismo, “ou seja de um determinado desenvolvimento da força produtiva e da modalidade de trabalho correspondente a essa força produtiva”, só é possível produzir excedente — mais valia — pelo prolongamento da jornada de trabalho, isto é, mais valia absoluta. Essa fase é caracterizada por MARX por subsunção formal do trabalho ao capital. (MARX, 1978, p. 53).

De outra maneira, com a consolidação do modo de produção especificamente capitalista, através da introdução da maquinaria e o surgimento da indústria moderna, revoluciona-se a base material da produção e, por consequência, a modalidade do trabalho e as relações produtivas, tornando-se possível uma nova forma de extração de trabalho excedente, pelo emprego de inovações técnicas ao processo produtivo, onde predomina o trabalho objetivado. A essa forma de extração MARX (1978, p. 55) chama de mais valia relativa e se caracteriza pela subsunção real do trabalho ao capital.

A ordem burguesa, que se apresenta como expressão ideológica dominante no modo de produção capitalista, fundamenta-se nas leis do livre mercado, sendo editada a partir do liberalismo, o qual correspondeu à doutrina econômica que melhor se articulou com a base material da produção mercantil.

As relações sociais que pautam o desenvolvimento deste modo de produção estão subordinadas à lógica do capital, de um sistema produtor de mercadorias,

onde a força de trabalho é tratada como uma mercadoria a ser adquirida no mercado pelo capitalista. A peculiaridade que traz esta mercadoria é que ela é a única que tem o potencial de transformar-se em capital. E a contradição que ela espelha é que, ao produzir capital, estabelece relações de trabalho que se medem pela expressão do valor de troca.

Assim, a força de trabalho torna-se o único “ativo econômico” pertencente à classe trabalhadora no processo mercantil das relações de trabalho capitalista. Comparando essas características da mercantilização das relações trabalhistas com outras formações anteriores, Marx afirma que, no escravismo “o escravo é vendido, com a sua força de trabalho, de uma vez, ao seu proprietário. É uma mercadoria que pode passar das mãos de um proprietário a outro”; já no feudalismo, “o servo só vende uma parte da sua força de trabalho. Não é ele quem recebe um salário do proprietário da terra: pelo contrário, o proprietário da terra é quem recebe dele um tributo” (1987, p. 26).

Além dos processos de incorporação do valor de uso pelo valor de troca com o estabelecimento da mercadoria, da subsunção do trabalho pelo capital através da extração de mais valia e da mercantilização da força de trabalho, a produção capitalista vai manifestar-se também contraditória na sua racionalização pela forma como estabelece a divisão social e técnica do trabalho. Contraditória do ponto de vista humano por ser uma sociedade fetichizada, alienada e unilateralmente concebida. Contraditória do ponto de vista humano, ainda, pela estrutura social dualista marcada pela disposição da propriedade privada que ela apresenta. E, fundamentalmente, contraditória no seu desenvolvimento calcado na acumulação privada e predatória do trabalho coletivo e na exclusão social da maioria.

Portanto, humanamente pensando é impossível partir de outra categoria, que não a contradição, para analisar historicamente a sociedade capitalista; inclusive, para analisar as suas metamorfoses internas e a sua superação.

As formas de organização da produção capitalista, dividindo o trabalho e expropriando-o do trabalhador, na medida em que foram incorporando uma maior racionalidade, tornaram-se ainda mais contraditórias ao expressarem um grau de alienação do trabalhador ainda maior, provocando, inclusive a dependência direta

do trabalho vivo ao trabalho morto no processo fabril-industrial de produção. Analisando a evolução do sistema produtivo na passagem da fase manufatureira para a fase da indústria moderna Marx afirma que:

na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve da ferramenta; na fábrica, serve à máquina. Naqueles, procede dele o movimento do instrumental de trabalho; nesta, tem de acompanhar o movimento do instrumental. Na manufatura, os trabalhadores são membros de um mecanismo vivo. Na fábrica, eles se tornam complementos vivos de um mecanismo morto que existe independente deles. (MARX, 1994, p. 483).

Estas mudanças ocorridas na relação da força de trabalho com os meios de produção, sendo estes de propriedade privada da classe dos capitalistas, conformou a estrutura dualista social no capitalismo, definida pelas duas classes fundamentais: a burguesia, dona dos meios de produção e o proletariado, que é a classe detentora da força de trabalho, como o seu único ativo.

Assim, se efetivou o dualismo social, a partir das relações de classes determinadas pela estrutura de propriedade dos meios de produção, pelo controle sobre a produção e pela divisão social e técnica do trabalho.

Esta estrutura social dual nesse regime, se caracteriza pela hegemonia econômica, social e política da burguesia sobre o proletariado.

Portanto, a análise das contradições que ocorrem na base material do desenvolvimento do capitalismo, é, por seu lado, a análise dos aspectos hegemônicos e contra-hegemônicos que perpassam as estruturas econômico-sociais desse regime. Essa luta pela hegemonia acontece por conta dos interesses antagônicos das classes sociais que polarizam os conflitos, inconciliáveis, entre a opressão e a libertação do trabalho.

De um lado está a burguesia, do outro, o proletariado, constituindo-se numa humanidade dividida, por isso unilateral. Uma parte excluída da participação nos prazeres e no consumo dos bens materiais e intelectuais; outra, com todos os privilégios produzidos por aquela exclusão. Privilégio que acontece “em nome do dinheiro que transmuta a estupidez em inteligência e torna o valoroso covarde”, conforme MANACORDA (1991, p. 78), citando o **Manoscritti del 1844** de Marx.

Contra a exclusão, mãe dos privilégios, “é à classe excluída que se deve ver como aquela que poderá libertar-se, e libertar consigo todas as demais, da

alienação; na emancipação do operário está implícita a emancipação humana geral” — prossegue MANACORDA (*idem*, p. 78), na citação do **Manoscritti** de Marx.

Esses contrários, surgidos um do outro, portanto, um não pode ser eliminado sem o outro — exclusão e privilégios — que se juntam e se repelem mutuamente, são descritos na concretude do cotidiano do operário, quase cem anos depois de Marx, pelo poeta Vinícius de MORAES, em **O Operário em Construção**, dizendo que um fato novo se viu quando o operário:

Notou que sua marmita. Era o prato do patrão. Que sua cerveja preta. Era o uísque do patrão. Que seu macacão de zuarte. Era o terno do patrão. Que o casebre onde morava. Era a mansão do patrão. Que seus dois pés andarilhos. Eram as rodas do patrão. Que a dureza do seu dia. Era a noite do patrão. Que a sua imensa fadiga. Era amiga do patrão.

O libertar-se é o estabelecer de uma nova correlação de forças nos movimentos vivos da sociedade que garanta o nascer e o desenvolver de um novo bloco histórico assentado, não mais sobre a lógica do capital, mas, sobre a lógica da humanidade.

O desenvolvimento humano dá-se, portanto, com a eliminação de todas as formas de alienação que foram historicamente construídas e se expressam pela divisão da sociedade e pela divisão do próprio homem, constituindo-o num ser dividido, unilateral. A este respeito, Manacorda, afirma:

Frente à realidade da alienação humana, na qual todo homem, alienado por outro, está alienado da própria natureza e do desenvolvimento positivo está alienado a uma esfera restrita, está a exigência da omnilateralidade, de um desenvolvimento total, completo, multilateral, em todos os sentidos das faculdades e das forças produtivas, das necessidades e da capacidade da sua satisfação (MANACORDA, 1991, p. 78-79).

A omnilateralidade, proposta como forma de abolição da unilateralidade humana desenvolvida pela sociedade capitalista, somente será possível na medida em que elas, a unilateralidade criada e a omnilateralidade possível, forem perceptíveis pelas condições de vida dos trabalhadores sendo, estas condições de vida, isto é, de trabalho, determinadas pelo nível de desenvolvimento das forças produtivas. Nesse sentido, “o indivíduo não pode desenvolver-se omnilateralmente se não há uma totalidade de forças produtivas, e uma totalidade de forças

produtivas não pode ser dominada a não ser pela totalidade dos indivíduos livremente associados”, afirma (MARX, *apud* MANACORDA, 1991, p. 79). Conclui-se, portanto, que a possibilidade de o homem apoderar-se “de uma maneira onilateral do seu ser onilateral” passa pela libertação das forças produtivas construídas pelo homem, libertando o próprio trabalho ao resgatar a sua dimensão qualitativa, mediadora do relacionamento entre os homens e a natureza.

Compreendendo que a omnilateralidade humana é impossível nos marcos do capitalismo torna-se necessário resgatar as contradições que caracterizam este modo de produção, no sentido de identificar as determinações que impedem esse reencontro do homem consigo mesmo, com os outros homens e com a natureza.

Considerando que o capitalismo é uma formação histórica em constantes transformações, marcadas por contradições no seu plano de desenvolvimento, a sua consolidação a partir da superação da fase produtiva manufatureira, pela industrial moderna, implicou num extraordinário avanço das forças produtivas, e, por consequência disso houve uma alteração substancial das relações sociais de produção. O trabalho individual deu lugar ao trabalho coletivo que, juntamente com a nova concepção e organização das matérias-primas, dos instrumentos de produção e do próprio trabalho, propiciou significativo aumento da produtividade e maior racionalização da produção.

Assim, a produção industrial moderna, como demonstração concreta das forças produtivas capitalistas propriamente ditas, trouxe no seu bojo uma nova racionalização da organização, gestão e concepção de trabalho, cujas características básicas se fundamentam por uma maior aplicabilidade de princípios científicos ao processo produtivo e pelo estabelecimento de relações de trabalho diferenciadas do processo anterior. Como afirma (MARX, 1994, p. 427), “na manufatura, o ponto de partida para revolucionar o modo de produção é a força de trabalho, na indústria moderna, o instrumental de trabalho”. E mais adiante (*idem* p. 428-429): “a máquina da qual parte a revolução industrial substitui o trabalhador que maneja uma única ferramenta por um mecanismo que ao mesmo tempo opera com certo número de ferramentas idênticas ou semelhantes àquela, e é acionado por uma única força motriz”.

Deste modo, a produção mecanizada, operada pela introdução da máquina-ferramenta, além de submeter as ações do trabalhador aos comandos e aos movimentos mecânicos da maquinaria, tornou o trabalho humano parcelizado, objetivado. Esta forma racional não se restringiu tão somente à produção fabril, mas atingiu a produção como um todo. A este respeito afirma MARX em **O Capital**:

a revolução no modo de produção de um ramo industrial acaba se propagando a outros. É o que se verifica principalmente nos ramos industriais que constituem fases de um processo global, embora estejam isolados entre si pela divisão social do trabalho, de modo que cada um produz uma mercadoria independente. Assim, a mecanização da fição torna necessária a mecanização da tecelagem e ambas ocasionam a revolução química e mecânica no branqueamento, na estampagem e na tinturaria. A revolução na fição do algodão provocou a invenção da descaroçadeira de algodão com que se tornava possível a produção de algodão em enorme escala. A revolução no modo de produção da indústria e da agricultura tornou sobretudo necessária uma revolução nas condições gerais do processo de produção, isto é, de comunicação e de transporte. (MARX, 1994, p. 437).

Desta maneira, a produção assume uma forma generalizada de ser e de gerir do capital, estabelecendo este, o controle externo sobre a produção, essencial para a consolidação e manutenção do capitalismo.

Porém, é na passagem para o século XX que o capitalismo, dentro das suas contínuas mudanças, vai estabelecer uma racionalidade sistemática do processo de trabalho, buscando dar respostas tanto aos movimentos de resistência operária à exploração do trabalho, quanto à busca da ampliação da produtividade pelo capital. Nasce assim, plasmada pelo desenvolvimento das forças produtivas existentes, a chamada “organização científica do trabalho” desenvolvida por Frederick Taylor.

Sobre o método de trabalho concebido pela racionalização “científica” da produção afirma TAYLOR:

Existe sempre um método e uma ferramenta que permitem um trabalho mais rápido e melhor que todos os outros. Este método único e esta ferramenta ótima não podem ser descobertos e afinados senão depois de um estudo científico e de uma análise de todos os métodos e de todas as ferramentas utilizadas e através de um estudo exato e preciso dos movimentos e dos tempos (VEGARA, 1974, p. 17).

A partir do controle destes tempos e movimentos, com o trabalhador preso a seu posto de trabalho, conforme propõe o taylorismo, propicia-se o aumento da produtividade para acumulação privada, tendo como efeito o aprofundamento das



contradições entre capital e trabalho, conforme já apontava Marx bem antes do taylorismo, onde a produção se desenvolve através da organização do trabalho social e a sua produtividade é privatizada pelo capitalista.

Assim sendo, esta organização, tal como se viu acima, trata das relações sociais contraditórias do processo produtivo, e expressa a estruturação da base material sobre a qual se estabelecem as condições objetivas e subjetivas para o desenvolvimento da luta de classes entre capitalistas e trabalhadores.

Ao analisar as técnicas decorrentes da organização taylorista de trabalho, VEGARA afirma que:

elas são relativas a aspectos nos quais os conflitos de interesses entre os capitalistas e os trabalhadores são permanentes. A fixação dos ritmos de trabalho, o reconhecimento da qualificação profissional, a determinação dos rendimentos normais e os sistemas de remuneração por rendimento, etc., não são aspectos assépticos, neutros, técnicos, susceptíveis apenas de uma análise fria e sistemática, de carácter científico, antes condicionam fortemente, por um lado, a condição operária nas fábricas e fora delas, e, por outro lado, a rentabilidade do capital e sua capacidade de disposição sobre o trabalho assalariado (VEGARA, 1974, p. 157).

O taylorismo significou uma etapa de desenvolvimento da indústria moderna de novo tipo de produção e de controle do trabalho pelo capital, ao estabelecer novos níveis de produtividade e afirmar a divisão do coletivo trabalhador, organizando individualmente os operários em cada posto de trabalho, promovendo o seu isolamento no interior da fábrica e restringindo a comunicação entre eles.

Como princípios organizacionais, além da implementação da diferenciação salarial e dos prêmios por produção, que visavam destruir a solidariedade e estimular a competição entre os trabalhadores, Taylor propôs que a gerência eliminasse qualquer forma de concepção e planejamento da produção no chão de fábrica, deslocando-os para serem desenvolvidos fora do alcance dos produtores diretos.

Desta maneira é estabelecida a heterogestão do processo de trabalho, subtraindo-se quaisquer possibilidades de participação direta do trabalhador no que tange à concepção, planejamento e decisões sobre a organização do sistema produtivo. “A heterogestão institucionalizada a partir do taylorismo, como

fundamento básico da organização capitalista, do trabalho, retira do trabalhador a possibilidade de pensá-lo, criá-lo e controlá-lo”. (KUENZER, 1989, p. 30).

O trabalho gerido externamente, através dos mecanismos propostos por Taylor, ganhou maior vigor a partir das preocupações e propostas apresentadas por Ford, no sentido da eliminação das possibilidades da existência dos tempos “mortos” da produção e da sua transformação em tempos produtivos. Os princípios fordistas trouxeram a standardização à produção de mercadorias, levando ao extremo a divisão técnica do trabalho proposta pelo taylorismo, e, à conseqüente desqualificação do trabalhador. Acentuou-se, portanto, a hierarquização no interior da fábrica e do sistema produtivo como um todo, além de asseverar ao capital um extraordinário controle do trabalho, determinando inclusive a cadência de cada trabalhador, através do ritmo da velocidade de cada linha de produção.

A implementação do fordismo como forma de acumulação, veio a confirmar o que MARX já havia identificado no início do sistema fabril: “a diretiva de economizar os meios de produção é levada a cabo sistematicamente pela produção mecanizada, e coincide, desde o início, com o sacrifício implacável da força de trabalho e com o esbulho das condições normais de trabalho”. (MARX, 1994, p. 530).

De acordo com (LEITE, 1994, p. 61), “Ford se apoiava nas mesmas preocupações que motivaram Taylor”, onde “o fordismo conseguiu garantir ao capital a determinação autoritária da cadência de trabalho, através da submissão dos trabalhadores à velocidade da linha”. É com base nessa forma de controle do capital sobre o trabalho, inclusive sobre os tempos e movimentos dos trabalhadores, através da linha de montagem, que a forma de remuneração da força de trabalho passou a ser realizada por hora de trabalho.

Mas, apesar das contradições que marcam o capitalismo, em todas as suas fases de desenvolvimento, a sua racionalidade produtiva e as relações sociais de produção trouxeram, desde o seu início, o estabelecimento de uma nova ordem econômica, política e social, com base no “direito positivo” em lugar da antiga ordem feudal. Uma das características dessa nova ordem é a exigência de uma outra

estrutura escolar, diferente das estruturas herdadas do período feudal, capaz de instrumentalizar esse novo modo de produção.

De acordo com (SAVIANI, 1994, p. 151), na sociedade capitalista, constituída por proprietários livres, “considera-se o trabalhador como proprietário da sua força de trabalho e que vende essa força de trabalho mediante contrato celebrado com o capitalista”. Isto em função dessa sociedade ser organizada pelas relações sociais segundo os princípios do “direito positivo” — sociedade contratual, por escrito — e não mais através do “direito natural”, baseado nas relações naturais, nos costumes.

Assim, ocorre a exigência, de forma generalizada, da disseminação da escola, que é impulsionada pela nova sociabilidade constituída pelo novo modo de produzir a existência material e pelos avanços do conhecimento das ciências que acontecem nos tempos modernos, dirigidas no sentido da sua transformação em meios de produção material. A esse respeito afirma Saviani: “na Época Moderna, a incorporação da ciência ao processo produtivo envolve a exigência da disseminação dos códigos formais, do código da escrita” (SAVIANI, 1994, p. 152).

Diante destas razões é que a economia política vai sistematizar as propostas dos capitalistas para os assuntos educacionais, e, coerente com a lógica do dualismo social gestado neste modo de produção, os seus ideólogos sugerem uma estruturação de ensino também dualista. SAVIANI ( 1992, p. 15), destaca o que propunha Adam Smith para a educação: “uma instrução geral elementar dispensada ao conjunto dos trabalhadores tem um efeito benéfico para o processo produtivo, **desde que não ultrapasse os aspectos rudimentares**, o que pode ser suprido em pouco tempo e a expensas do Poder Público” (grifo nosso); destaca também as afirmações de CONDORCET: “a educação pública deve se limitar à instrução”, e, “é impossível submeter a uma educação rigorosamente idêntica homens cuja destinação é tão diferente” (SAVIANI, 1992, p. 16).

SAVIANI, que afirma que “a história da escola começa com a divisão dos homens em classes”, ao analisar as contradições no processo de generalização escolar, pela sociedade capitalista, diz:

sobre esta base comum, ela reconstruiu a diferença entre as escolas de elite, destinadas predominantemente à formação intelectual, e as escolas para as massas, que ou se limitam à escolaridade básica ou, na medida que tem prosseguimento ficam restritas a determinadas habilitações profissionais". (SAVIANI, 1994, p. 155).

Assim, configura-se o vínculo entre a organização do ensino e a divisão social e técnica do trabalho, estabelecida pelas condições materiais e sociais do modo de produção capitalista.

O modo de produção, compreendido como uma totalidade histórica, marcado pelas contradições geradas no seu próprio seio, que apontam para a sua superação, é constituído pelas estruturas econômicas, "base concreta sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e a qual correspondem determinadas formas de consciência social" (MARX, 1983, p. 24). Essa relação que Marx chamou de "determinação em última instância" da infra-estrutura sobre a superestrutura é o que se observa no condicionamento da educação pelas relações sociais de produção no capitalismo.

Para MANACORDA, que também analisou o surgimento histórico da estruturação escolar, a escola é antes uma superestrutura

não apenas, ou não tanto, porque brota com e de uma estrutura originária de base, sobre a produção e a propriedade e é em última instância, condicionada por suas relações, mas, sobretudo, porque, apresentando-se inicialmente como inessencial, um luxo e não uma necessidade primária quanto à produção, ela tende a deslocar-se, a separar-se da sociedade e a viver na estratosfera de suas tradições fossilizadas (MANACORDA, 1991, p. 4).

Com a educação pertencendo à dimensão cultural — superestrutura —, e tendo a escola se tornado a sua forma predominante<sup>2</sup> de ser na era moderna, deve-se buscar as determinações sociais das suas contradições e crises, não no seu interior, mas, na dimensão material das relações sociais concretas que mediam a existência humana na sociedade presente. Na exposição da Pedagogia Histórico-Crítica SAVIANI afirma:

---

<sup>2</sup> "na sociedade atual pode-se perceber que já não é possível compreender a educação sem a escola porque a escola é a forma dominante e principal de educação" (SAVIANI, 1994, p. 129).

a Pedagogia Crítica implica a clareza dos determinantes sociais da educação, a compreensão do grau em que as contradições da sociedade marcam a educação e, conseqüentemente, como é preciso se posicionar diante dessas contradições e desenredar a educação das visões ambíguas, para perceber claramente qual é a direção que cabe imprimir à questão educacional. (1994, p. 126-127).

Ao tomar o trabalho como ponto de partida para conceber e operar a organização escolar, faz-se necessário relacioná-la à totalidade histórica, onde a escola está inserida e da qual ela é parte determinada, mas, também, determinante.

Para se compreender essas dimensões ora determinada, ora determinante da organização escolar, com relação à realidade social, apontadas por (KUENZER, 1989, p. 190), destacam-se dois momentos da produção marxiana sobre a estrutura educacional. Primeiro, quando ele, analisando a relação entre as condições históricas e as propostas para a organização do ensino, afirma que: “por um lado, é necessário modificar as condições sociais para criar um novo sistema de ensino; por outro, falta um sistema de ensino novo para poder modificar as condições sociais” (MARX & ENGELS, 1992, p. 96). Segundo, através da proposta de MARX para a escola com a formação politécnica, que “deve compensar os inconvenientes que derivam da divisão do trabalho, que impede o alcance do conhecimento profundo de seu ofício aos seus aprendizes” (MARX & ENGELS, 1992, p. 98).

A compreensão da escola a partir do desenvolvimento histórico da sociedade, só se torna possível quando ela passa ser analisada não mais de forma fragmentada ou isolada, mas, no âmbito da totalidade concreta da qual ela é parte, no seu devir histórico, ou seja, articulada com as mudanças sociais, no sentido da superação da sociedade vigente em direção a uma sociedade livre da opressão do trabalho pelo capital, uma sociedade sem classes.

Esta concepção, desenvolvida primeiramente por Marx, no século passado, depois por Antonio Gramsci, no início deste século, coloca a escola no campo do contraditório, onde os interesses das classes se manifestam, antagônicos entre si, por se tratarem de classes inconciliáveis nos seus projetos históricos.

A crítica de Gramsci à organização da educação na sociedade capitalista se dá com relação à divisão entre escola profissional e escola clássica, coetânea com a divisão do trabalho entre trabalho manual e trabalho intelectual. Onde a escola profissionalizante destina-se aos filhos dos trabalhadores e a escola clássica aos

filhos das classes dominantes e aos intelectuais. GRAMSCI, ao analisar as crises do sistema de ensino aponta para a superação da escola dual, afirmando que:

a crise terá solução que racionalmente, deveria seguir esta linha: escola única inicial de cultura geral, humanista, formativa, que equilibre equanimemente o desenvolvimento da capacidade de trabalhar normalmente (tecnicamente, industrialmente) e o desenvolvimento das capacidades de trabalho intelectual. Deste tipo de escola única, através de repetidas experiências de orientação profissional, passar-se-á a uma das escolas especializadas ou ao trabalho produtivo.(GRAMSCI, 1988, p. 118).

O acirramento da polaridade do ensino, em profissional e clássico, tornou-se ainda mais acentuado na medida em que o paradigma taylorista fordista foi se desenvolvendo na base produtiva. De acordo com (SAVIANI, 1994, p. 157), quando Taylor sistematizou as formas do processo produtivo, “cujo saber os trabalhadores dominavam”, ele “desapropriou os trabalhadores daquele saber, elaborou-o e desenvolveu-o na forma parcelada”, onde, cada trabalhador só domina aquela parcela que ele opera no processo de produção coletiva”.

Assim ocorre o processo de desqualificação do trabalhador neste regime de acumulação. A qualificação passa ser assumida pela “inteligência” das máquinas. A este respeito diz BRAVERMAN:

Quanto mais a ciência é incorporada no processo de trabalho, tanto menos o trabalhador compreende o processo; quanto mais complicado produto intelectual se torne a máquina, tanto menos controle e compreensão da máquina tem o trabalhador. ... Quanto mais o trabalhador precisa saber a fim de continuar sendo um ser humano no trabalho, menos ele ou ela conhece. (BRAVERMAN, 1987, p. 360).

Esta forma dual entre qualificação e desqualificação que ocorre na produção capitalista, recrudescida pela *gerência científica* de Taylor, manifestou a sua sombra nas estruturas escolares, tornando as atividades de ensino de certa forma também taylorizadas, tendo como consequência o aprofundamento da unilateralidade humana, estabelecida pela divisão técnica do trabalho.

Sobre as formas variadas, mas de cunho dualista, de organização do ensino, SAVIANI, além de caracterizar o processo de generalização escolar, aponta:

o processo de constituição da escola como forma principal, dominante e generalizada de educação, iniciado na modernidade, ainda não se completou. Com efeito, no interior desse processo foram mantidas, obviamente com novas configurações, formas importantes de educação à margem da escola, especialmente aquelas diretamente ligadas às atividades produtivas. Assim, a formação profissional foi sendo organizada no interior do próprio aparelho produtivo, com destaque para as fábricas, brotando daí organizações que, refletindo a tendência dominante, assumiram a forma de escolas de tipo especial, as escolas profissionalizantes, como um sistema paralelo e independente da escola propriamente dita. (SAVIANI, 1994, p. 157).

Essa tendência apontada conformou-se com a concretização do dualismo na organização do sistema educacional, de um lado a profissionalização estreita para os trabalhadores, de outro a educação intelectual para a elite, em oposição à politecnia proposta por Marx e à escola unitária sugerida por Gramsci.

Desta forma, com a escola colocada no campo da unilateralidade, pela sua forma dualista, restringe-se o seu papel no exercício da contra-hegemonia. Portanto, se faz necessário resgatá-la da unilateralidade para o exercício democrático da hegemonia e da contra-hegemonia — o campo da luta de classes.

O papel relevante que a escola, pertencente ao campo da superestrutura, deve desempenhar na sociedade capitalista, cumprindo a sua função essencial de socializadora dos saberes científicos e culturais acumulados pela humanidade ao longo da História, deve ser o da mediação do exercício hegemônico e da contra-hegemonia das classes, tornando-se, desta forma, um instrumento de superação da unilateralidade. A importância dos intelectuais para esse exercício é destacada por GRAMSCI, no **Risorgimento**, conforme citação de PORTELLI:

A hegemonia de um centro diretor sobre os intelectuais afirma-se através de duas linhas principais: 1. uma concepção geral da vida, uma filosofia que ofereça aos aderentes uma 'dignidade' intelectual que crie um princípio de distinção e um elemento de luta contra as velhas ideologias que dominam pela coerção; 2. um programa escolar, um princípio educativo e pedagógico original que interessem e proporcionem atividade própria, no domínio técnico, a essa fração de intelectuais, que é a mais homogênea e numerosa (os educadores, do mestre-escola aos professores universitários). (PORTELLI, 1977, p. 66).

Assim, a hegemonia como um “reflexo do conjunto das relações sociais de produção” (GRAMSCI, 1987, P. 52), permeia toda a constituição do bloco histórico formado pelo conjunto da estrutura e da superestrutura.

Sobre os intelectuais, GRAMSCI afirma que, a sua relação com o mundo da produção não é limitada. Atuando no conjunto das superestruturas, a sua maior ou

menor vinculação a um grupo social fundamental, se dá através da fixação gradativa das suas funções nas superestruturas a partir da estrutura. A esse respeito aponta

dois grandes planos superestruturais: o que pode ser chamado de 'sociedade civil' (isto é, o conjunto de organismos chamados comumente de 'privados') e o da 'sociedade política ou Estado', que corresponde à função de 'hegemonia' que o grupo dominante exerce em toda a sociedade e àquela de 'domínio direto' ou de comando, que se expressa no Estado e no governo 'jurídico'. (...). Os intelectuais são os comissários do grupo dominante para o exercício das funções subalternas da hegemonia social e do governo político. (GRAMSCI, 1988, p.10-11).

O momento da construção hegemônica de uma classe, ou de uma coalisão de classes, sobre o conjunto da sociedade, opera-se com a "passagem nítida da estrutura para a esfera das superestruturas complexas" (GRAMSCI, 1988, p. 50), momento em que as ideologias germinadas assumem a forma de ação política, combinando os fins econômicos e políticos, conseguindo se impor e se irradiar socialmente, garantindo-se, por sua vez, a unidade intelectual e moral.

A hegemonia é uma categoria de definição democrática, caracterizada pela primazia da sociedade política sobre o conjunto da sociedade. GRAMSCI (1988, p. 183), afirma que, "no sistema hegemônico, existe democracia entre o grupo dirigente e os grupos dirigidos na medida em que o desenvolvimento da economia, e por conseguinte da legislação, que exprime este desenvolvimento, favorece a passagem (molecular) dos grupos dirigidos ao grupo dirigente".

Com relação ao exercício da hegemonia no regime parlamentar, GRAMSCI afirma que o mesmo "caracteriza-se pela combinação da força e do consenso, que se equilibram verdadeiramente, sem que a força suplante muito o consenso, ou melhor, procurando obter que a força pareça apoiada no consenso da maioria, expresso pelos chamados órgãos de opinião pública". (GRAMSCI, 1988, p. 116).

Analisando a relação dialética entre sociedade civil e sociedade política para o estabelecimento da hegemonia, (PORTELLI, 1990, p. 32), afirma que: "não existe sistema social em que o consentimento seja a base exclusiva da hegemonia, nem Estado em que um mesmo grupo possa, somente por meio da coerção, continuar a manter de forma durável a sua dominação".

Assim, a superação de um bloco histórico por outro, isto é, o estabelecimento de uma nova hegemonia, passa, inevitavelmente, por mudanças radicais, tanto ao



nível da estrutura, quanto ao nível das superestruturas, onde cada um destes níveis é, ao mesmo tempo, determinante e determinado, inserido numa mesma totalidade histórica, constituída pela vinculação orgânica entre sociedade civil e sociedade política.

Em termos gerais pode-se dizer que a atual fase do capitalismo, marcada pela reconversão industrial — substituição da base eletromecânica pela microeletrônica computadorizada —, não altera a essência do sistema. A sua lógica continua sendo a da subsunção do trabalho pelo capital na produção de mercadorias, a extração da mais valia e a apropriação privada da riqueza produzida pelo trabalho social.

Assim sendo, a análise da realidade concreta deste modo de produção, longe de superar a utilização das categorias totalidade, contradição, superação, praxis e hegemonia, reforça a sua atualidade, porque são conceitos epistemológicos tomados das contradições do movimento do real.

A totalidade aqui é tomada na sua tridimensionalidade, como exigência metodológica, como princípio epistemológico e como conhecimento da realidade. Toma-se o princípio da “concepção materialista da realidade como totalidade concreta”, ou seja, “realidade como um todo estruturado, dialético, no qual ou do qual um fato qualquer (classes de fatos, conjuntos de fatos) pode vir a ser racionalmente compreendido”. (KOSIK, 1989, p. 34-35).

A praxis é a praxis criadora, “esfera do ser humano”, verdadeira, tomada com categoria epistemológica e metodológica para o desenvolvimento da pesquisa e do conhecimento, formadora e específica do ser humano, como a concebe KOSIK

A praxis na sua essência e universalidade é a revelação do segredo do homem como ser ontocriativo, como ser que cria a realidade (humano-social) e que, portanto, compreende a realidade (humana e não-humana, a realidade na sua totalidade). A praxis do homem não é atividade prática contraposta à teoria; é determinação da existência humana como elaboração da realidade”. (KOSIK, 1989, p. 202).

Em síntese, a superação da unilateralidade humana produzida na totalidade das relações sociais, decorrentes das relações de produção, incluindo aí a educação, é uma superação práxica que se desenvolve pela contradição.

## CAPÍTULO II: O CENÁRIO DA GLOBALIZAÇÃO

A crise de novo tipo que se abateu sobre o capitalismo no início da década de 70 tem provocado busca de soluções, por conta da classe hegemônica deste modo de produção, que estão se traduzindo num processo de ampliação da exclusão social e da barbárie. Esta é a natureza do capitalismo na sua fase atual. O termo barbárie é aqui tomado de HOBSEBAWM, como um recuo da civilização, apresentado em dois significados:

Primeiro, a ruptura e o colapso do sistema de regras e de comportamento moral pelo qual todas as sociedades regulam as relações entre seus integrantes e, em menor extensão, entre seus membros e os de outras sociedades. Segundo, a reversão do que podemos chamar projeto do Iluminismo do século XVIII, o estabelecimento de um sistema universal de tais regras e padrões de comportamento moral, incorporado nas instituições de Estados dedicados ao progresso racional da humanidade: à vida, à Liberdade e à busca da Felicidade, à Igualdade, à Liberdade e à Fraternidade. (HOBSEBAWM, 1995a, p. 16).

É o desmantelamento da civilidade, criado por este clima de reversão e ruptura, que neste final do século XX, mais precisamente a partir da década de 70 vem se desenvolvendo, que HOBSEBAWM aponta como um “subproduto da vida”, afirmando que “a moral dos anos 70 foi que a barbárie é mais eficaz do que a civilização”. Esta barbárie é fruto de um duplo colapso: “o colapso da ordem política, como representada pelos Estados funcionais — qualquer Estado que fique alerta ao descenso para uma anarquia hobbesiana — e o esfacelamento da velha estrutura de relações sociais em grande parte do mundo — qualquer estrutura que fique atenta à anomia durkheimiana”. (HOBSEBAWM, 1995a, p. 28).

Afinal, o que tem a ver essa desintegração social e política, dando lugar a esse declínio da civilização e a esse crescimento da barbárie, com a globalização?

Para tentar responder a esta e a outras indagações é que se faz necessário primeiro responder que globalização?

Por isso, antes da análise das condições históricas que engendraram a globalização e os seus efeitos nas estruturas econômico-sociais, serão destacados,

mesmo que parcialmente, os diferentes ângulos que vêm sendo utilizados para a análise desse sintoma do capitalismo na sua fase atual.

A variedade de significados que têm sido aplicados à globalização decorre, exatamente, do foco da área atingida por esse fenômeno.

Destacando as controvérsias conceituais para o termo, (BAUMANN, 1996, p. 34), fala de cinco definições, decorrentes das perspectivas financeira, comercial, do setor produtivo, institucional e da política econômica.

Do ponto de vista financeiro, a globalização corresponde, de forma simultânea, a um “aumento do volume de recursos” e a um “aumento da velocidade de circulação dos recursos”, como também, a interação dos efeitos desses aumentos sobre as diversas economias.

Já no ângulo comercial, “o processo de globalização se traduz em uma semelhança crescente das estruturas de demanda e na crescente homogeneidade da estrutura de oferta nos diversos países”, o que “possibilita a apropriação de ganhos de escala, a uniformização de técnicas produtivas e administrativas e a redução do ciclo do produto”. Proporcionando, desta forma, o desenvolvimento da competição no âmbito mundial, bem como, uma permanente reestruturação das atividades empresariais, as quais passam a buscar vantagens comparativas em cada país como parâmetro do nível de competitividade.

Na perspectiva do setor produtivo, “observa-se uma convergência das características do processo produtivo nas diversas economias (que se traduz na semelhança do tipo de técnicas produtivas, de estratégias administrativas, de métodos de organização do processo produtivo, etc.)”. Nesse campo, (BAUMANN, 1996, p. 35), ao definir a globalização a partir do processo produtivo, envolvendo estruturas interligadas em nível mundial, destaca duas percepções, uma que aponta para a predominância de poucas empresas, ficando as “empresas transnacionais” como “núcleo dessas estruturas”. Outra, que argumenta para a diminuição do número dessas empresas transnacionais a partir dos efeitos dessa globalização, as quais passariam a dedicar suas operações de forma regionalizadas.

Com relação ao ponto de vista institucional, “a globalização leva a semelhanças crescentes em termos da configuração dos diversos sistemas

nacionais, além de uma convergência dos requisitos de regulação em diversas áreas, levando a maior homogeneidade entre países”. Ao lado dessas semelhanças, (BAUMANN, 1996, p. 36) destaca que “as mobilidades de relação jurídica entre as empresas e os Estados nacionais tendem a ser cada vez mais uniformes”; destaca ainda o surgimento no cenário internacional de vários atores “com grande capacidade de influência, em comparação com o poder das nações”.

Para o foco da política econômica, “a globalização implica perda de diversos atributos de soberania econômica e política por parte de um número crescente de países” (BAUMANN, 1996, p. 36) Essa perda de soberania dos Estados Nacionais decorre da determinação que sofrem as políticas econômicas ao terem que “incluir forçosamente temas supranacionais”, sendo submetidas a esses fatores externos, decorrentes das imposições do padrão de competitividade estabelecido pelos organismos privadas que atuam transnacionalmente.

Um outro aspecto que deve ser destacado é que essas características utilizadas para definir a globalização não se dão de forma linear e uniforme para todas as regiões. O que se observa é que em algumas regiões algumas delas se acentuam e outras são inibidas de acordo com os níveis de desenvolvimento sócio-econômico de cada país.

Desta forma, a globalização da economia acaba se configurando como uma categoria difusa quanto ao que ela expressa ser, assumindo um forte cunho ideológico, mais do que uma dimensão política, no sentido de buscar encobrir uma divisão internacional do trabalho que tem por base a relação “centro” versus “periferia”. Essa divisão permanece sendo operada por conta do subdesenvolvimento tecnológico, de relações de trabalho precarizadas e de poderes políticos nacionais tíbios nos aspectos da soberania dos países periféricos. Esses países são, pelas suas classes dominantes, complacentes com a heterogeneização social e submissos às orientações econômicas Dos países de centro. Dessa maneira, as regiões que têm por pivô o núcleo formado pelos chamados sete grandes (G/7), centrais, ou seja, sedes do capitalismo, se impõem monetariamente ao mundo, traçando os parâmetros de políticas econômicas para as regiões dependentes.

O eixo essencial formador destes parâmetros, estabeleceu como receituário a desregulamentação de todo e qualquer mecanismo público e de controle social da economia e do mundo do trabalho e é conduzido por uma fé cega e defesa dogmática do mercado como o único instrumento regulador de todas as relações humanas.

Assim, os ideólogos do liberalismo, entusiasmados pela reinvenção do deus mercado, que andavam em baixa com o fracasso generalizado do liberalismo econômico em 1929, reaparecem, ressuscitando as teses do velho liberalismo, apresentando-as como se fossem novas. É o novo liberalismo ou “neoliberalismo”. Como para Marx a História só se repete ou como farsa ou como tragédia, talvez nessa senda neoliberal estejam as duas se confundindo na bárbarie global.

Ao analisar o desenvolvimento da ideologia neoliberal e o campo da sua ação política, Perry Anderson faz um resgate histórico apontando as bases do surgimento do neoliberalismo a partir da publicação da obra **O Caminho da Servidão**, de Friedrich Hayek, em 1944, que tinha como objetivo o ataque às propostas da social-democracia inglesa, a qual conduziria — no dizer de Hayek — a “uma servidão moderna”.

Assim, em 1947, na oposição à constituição do Estado de bem-estar social que começava operar dentro das condições sócio-históricas do pós-guerra, reuniram-se na Suíça, por convocação de Hayek, adversários, tanto do modelo de bem-estar europeu, como também do New Deal norte-americano, Milton Friedman, Karl Popper, Lionel Robbins, Ludwig Von Mises, Walter Eupken, Walter Lipman, Michael Polanyi, Salvador de Madariaga, e outros, fundando a Sociedade de Mont Pèlerin. O propósito desta organização era “combater o keynesianismo e o solidarismo reinantes e preparar as bases de um outro tipo de capitalismo, duro e livre de regras para o futuro” (ANDERSON, 1995, p. 10).

Esta corrente ideológica sobreviveu na sua insignificância durante o período denominado de a era de ouro do capitalismo que vai do pós-guerra até o início da década de 70. Argumentavam os seus integrantes, que o igualitarismo

promovido pelo Estado de bem-estar, destruía a liberdade dos cidadãos e a vitalidade da concorrência. Desafiando o consenso oficial da época, eles argumentavam que a desigualdade era um valor positivo — na realidade imprescindível em si —, pois disso precisavam as sociedades ocidentais. Esta mensagem permaneceu na teoria por mais ou menos 20 anos (ANDERSON, *idem*, p. 10).

A expressão política dessa ideologia neoliberal começou ganhando terreno somente a partir da crise do padrão de acumulação e do modelo econômico que se abateu sobre o capitalismo nos anos setenta, manifestada através de uma profunda recessão, baixas nas taxas de crescimento e altas inflacionárias. Os arautos do neoliberalismo vão analisar esta crise atribuindo a sua responsabilidade ao movimento operário e aos gastos com seguridade social pelo estado, como constatou (ANDERSON, *idem*, p. 10): “As raízes da crise, afirmavam HAYEK e seus companheiros, estavam localizadas no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, de maneira mais geral, do movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas sobre os salários e com sua pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais”.

Desta constatação se produz a receita para a superação da crise: (1) romper o poder dos sindicatos, o que se produz restaurando o desemprego à “taxa natural”; (2) diminuir os gastos sociais através de uma rígida disciplina orçamentária; (3) controlar o dinheiro, garantindo uma estabilidade monetária; (4) reformar as políticas fiscais para incentivar os agentes econômicos, ou seja, reduzir os impostos sobre os ganhos auferidos na estrutura acumulativa de capital; (5) afastar a ação do Estado da área econômico-produtiva pelas privatizações. Em síntese, se constata a defesa de um sistema de completa desregulamentação, que delega ao mercado a responsabilidade de elemento regulador da economia, das relações sociais de produção e, por conseqüência, de todas as relações humanas. Produzindo uma lógica mercantil para todas as dimensões da vida humana e da natureza que vem se imbricando na anarquia-anomia (de Hobbes e de Durkheim, como nos advertia Hobsbawm) como guia da barbárie estabelecida.

A hegemonia do modelo neoliberal, que se articula a partir deste conjunto de regras e que começou a alargar a sua influência nos anos 70, vai se efetivar na

década seguinte, tendo como marcos as eras de Thatcher a partir de 79 e de Reagan iniciada em 80, na Inglaterra e nos EUA, respectivamente.

O modelo inglês é considerado como um dos mais puros exemplos de aplicação das medidas neoliberais, conforme ANDERSON, apresentou as seguintes adoções:

Os governos Thatcher contraíram a emissão monetária, elevaram as taxas de juros, baixaram drasticamente os impostos sobre rendimentos altos, aboliram controles sobre os fluxos financeiros, criaram níveis de desemprego massivos, aplastaram greves, impuseram uma nova legislação anti-social e cortaram gastos sociais. (...), lançaram num amplo programa de privatização, começando por habitação pública e passando em seguida a indústrias básicas como o aço, a eletricidade, o petróleo, o gás e a água. (ANDERSON, 1995, p. 12).

Para Perry ANDERSON este pacote de medidas “é o mais sistemático e ambicioso de todas as experiências neoliberais em países de capitalismo avançado” (*idem*, p. 12).

Nos centros de capitalismo avançado essa política, que acabou sendo implementada mesmo que em menor grau em quase todos aqueles países, constitui-se no pólo político e ideológico contra o Estado de bem-estar criado pelo regime social democrata.

Já nas regiões de capitalismo subdesenvolvido o transplante de tais modelos se deu não na oposição ao Estado de bem-estar — que ainda não existiu — mas no sentido da absorção de setores estratégicos, existentes nesses países, por grupos transnacionais que passaram a operar as principais áreas de suas economias, configurando na crescente supressão de suas soberanias, através da subsunção de suas políticas aos grupos financeiros internacionais.

Para esses casos podem ser citados Chile, Argentina, México e Brasil, e como exemplos, onde as propostas neoliberais foram e estão sendo implementadas, em diferentes estágios, pelos seus governos, resultando em semelhantes indicadores de enfraquecimento do setor público e perdas para os setores sociais.

A adaptação das economias desses países ao paradigma flexível de acumulação se deu de diferentes maneiras. Assim, o caso do Chile, que (ANDERSON, 1995, p. 19) cita com o “pioneiro ciclo neoliberal da História

contemporânea”, teve o seu início a partir do golpe militar naquele país em 1973 e o seu desenvolvimento durante a ditadura de Pinochet. Foi, portanto, um modelo econômico implantado às custas da supressão da democracia e através de uma sanguinária ditadura militar naquele país.

Já nos exemplos de Argentina, México e Brasil, as suas economias foram enquadradas ao padrão neoliberal, após esse modelo ter vivenciado a sua experiência piloto no Chile e ter se tornado hegemônico nos EUA, na Inglaterra e ampliado a sua influência em expressivas regiões dos países avançados. O governo eleito da Argentina, de Carlos Menem, em 1989, que vai implantar esse regime é, contraditoriamente, o herdeiro político do populismo de cunho nacionalista — peronismo — que perdurou naquele país antes da ditadura militar instalada em 1976. Trata-se, portanto, de uma mudança de rumo após a eleição. Chegou ao poder pela via eleitoral omitindo na sua campanha as propostas da política econômica que veio a adotar. No caso mexicano, a direção neoliberal foi efetivada na economia depois das eleições de Salinas em 1988, eleito pelo histórico partido único, o PRI, Partido Revolucionário Institucionalista, fundado sobre o populismo e de rica tradição nacionalista, o qual estabeleceu, desde o período de Cardenas, na década de 30, o completo controle governamental da economia com a nacionalização de empresas estrangeiras em todos os setores estratégicos do país. Também aí o processo eleitoral não foi claro. Trata-se, desta forma, de uma ruptura de posições após se obter o pleito, o que se caracteriza numa traição eleitoral tanto no caso argentino quanto no mexicano.

No caso brasileiro, após um longo período de 21 anos de ditadura militar, entre 1964 e 1985, deu-se início a um mandato de “transição” política para o regime de democracia liberal e de restabelecimento da ordem constitucional. O grande momento político desse período foi a Assembléia Nacional Constituinte que dotou o país de uma Constituição democrática, promulgada em 1988, ampliando os direitos às conquistas sociais, apontando para um relativo Estado de bem-estar. Paradoxalmente, enquanto o Brasil fazia a sua Constituição, no sentido de ampliação do bem-estar social, o Estado de bem estar social, constituído nos



regimes social-democratas na Europa, estava sendo varrido pelos ventos neoliberais.

Dessa forma, após a promulgação da Constituição de 1988, ocorrem as primeiras eleições diretas, pós-ditadura, em 1989, para a Presidência da República, sendo eleito um jovem arrivista político, o governador do Estado de Alagoas Fernando Collor, herdeiro e integrante da estrutura oligárquica agrária — usineiros e latifundiários — mais atrasada do país. O segmento que o apoiava era formado basicamente por ex-integrantes do regime ditatorial recente no país, do capital agrário, do capital financeiro-industrial (principalmente multinacional) e do capital de **marketing**, que historicamente mandaram no país.

Collor disputou e venceu o segundo turno eleitoral apoiado por esses setores mais tacanhos, atrasados e reacionários da sociedade brasileira. O seu governo foi composto por aqueles segmentos sociais que o apoiaram e um pequeno grupo de acadêmicos que o assessoraram na campanha formado basicamente por economistas adeptos das idéias neoliberais que se acumpliciaram com os arrivistas políticos e oligarquias que chegaram ao poder pela via eleitoral. Dentre aqueles acadêmicos estavam os economistas Dra. Zélia Cardoso de Melo e Dr. Antônio Kandir que, no comando da política econômica e diplomados academicamente, se tornaram nos mentores dos discursos da “modernidade” que o **condottiero** fazia à nação (“minha gente”).

Assim, esse híbrido de “modernos”, arrivistas e oligarquias se constituiu no grupo da modernice, gestando a nova direita que vai conduzir o país ao “primeiro mundo”. Por este caminho o neoliberalismo assumiu também a condução da economia brasileira. Tornando-se hegemônico no continente latino americano uma vez que já havia dominado também as economias da Bolívia, Venezuela e Peru.

O cunho ideológico da campanha neoliberal no Brasil se desenvolveu no ataque aos trabalhadores dos serviços públicos e das estatais, todos denominados pela nova direita de “marajás”. A suposta caça aos marajás ganhou adesão através das intensas campanhas de ataques às estruturas dos serviços públicos que, muitas delas sucateadas e mal administradas pela elite que sempre dirigiu o país, prestam mal o atendimento à população. Assim começou a operação de desregulamentação,

de privatizações e de internacionalização da economia brasileira. Os sucessos imediatos que atingiam o México, a Argentina e a Venezuela eram os referenciais que a modernice no poder utilizava para afirmar que a política econômica brasileira estava no caminho certo.

A crise econômico-social e o fracasso ético daquele grupo acabou levando ao **impeachment** do chefe do executivo, proporcionando novas reacomodações dentro das classes dominantes na estrutura de poder para dar continuidade ao mandato, pelo então vice do presidente caçado. No entanto, as diretrizes neoliberais continuaram sendo implementadas, pelos que continuaram no poder, através das políticas monetaristas para controle do dinheiro e, principalmente, pela continuidade dos planos de privatizações.

Aquele grupo fez o seu sucessor, tornando-se a força política hegemônica do país. A sua composição, além de manter os segmentos sociais oligárquicos e reacionários que estiveram ao lado de Collor e apoiaram a ditadura militar, teve a sua base de apoio reforçada por uma articulação mais definida com o capital financeiro e as linhas gerais do neoliberalismo, predominante nos países de capitalismo avançado. Tornando-se, desta forma, numa força definida hegemonicamente dentro do país e confiável aos grupos que operam transnacionalmente e que têm interesses em instalarem bases para extração de capital no território brasileiro. Esta tem sido a preocupação revelada pelas ações do governo de Fernando Henrique, chefe desse velho bloco de força, que dirige o Estado brasileiro mantendo o seu cunho patrimonialista.

Assim, os órgãos gestores da trama neoliberal, dentre eles, Banco Mundial, BID e FMI passaram a ter no governo brasileiro interlocutores mais afinados com os seus objetivos. E também outros organismos privados transnacionais passaram a ser atraídos para ocuparem os setores chaves da produção e da economia nacional através dos leilões de privatizações de empresas públicas efetivados pelo governo brasileiro.

Desta forma o Brasil se inseriu na ciranda internacional do neoliberalismo<sup>4</sup>, que é o principal componente ideológico do cenário de globalização do capitalismo na sua fase atual.

Entretanto, os resultados das políticas neoliberais, na medida em que vão se tornando mais conhecidos, começam receber questionamento e sofrer algumas derrotas. Exemplo disso são os resultados das últimas eleições na Inglaterra, França, Cidade do México e Argentina. Essa resistência ainda não é generalizada, porém há uma insatisfação crescente diante da crise social deixada no caminho trilhado pelo neoliberalismo.

Apesar dessa resistência que começa a sofrer, o neoliberalismo logrou êxitos consideráveis ao estabelecer a sua supremacia em termos mundiais. O seu crescimento foi favorecido pela desestruturação da ex-URSS e do “socialismo real” nos países do leste europeu. Assim, com o desaparecimento do bloco socialista, o bloco capitalista liderado pelos EUA, onde predomina a orientação política neoliberal, se tornou hegemônico mundialmente.

Contudo tenha logrado esse avanço político e ideológico, o neoliberalismo demonstrou-se incapaz de estabelecer qualquer política de efetivação da retomada do desenvolvimento econômico e até mesmo do crescimento econômico nas suas áreas de influência. Apoiado em dados do Banco Mundial e do relatório da economia mundial da ONU, de 1991, (SOUZA, 1995, p. 25), afirma que, entre 1965 a 1973 o PIB per capita dos países desenvolvidos cresceu 3,6% ao ano, caindo para 2,4% ao longo da década de setenta e para 2,2% na década de oitenta. Já os índices dos países subdesenvolvidos, de acordo com os mesmos relatórios, aponta um crescimento do PIB per capita em 3,9% no primeiro período e uma queda para 3,2% no segundo e para 1,2% apenas durante a década de oitenta. Nos países do Leste Europeu a média de crescimento foi de 4,4% na década de setenta e de 1% na de oitenta.

---

<sup>4</sup> Para Perry ANDERSON (1995, p. 22), o neoliberalismo “é um movimento ideológico, em escala verdadeiramente mundial, como o capitalismo jamais havia produzido no passado”.

Estes são dados que comprovam uma desaceleração da economia em termos mundiais, num período que coincide com a ascensão política do neoliberalismo também no plano mundial, o que demonstra a sua incapacidade enquanto uma alternativa econômica para as tentativas de superação da crise que se abateu sobre o modo de produção capitalista em escala global.

Porém, se economicamente o neoliberalismo fracassou, socialmente, politicamente e ideologicamente ele foi vitorioso, apesar de começar a sofrer derrotas políticas expressivas e acumular hoje fortes resistências da sociedade em países mais desenvolvidos econômica e socialmente. Sobre as suas vitórias afirma ADERSON:

socialmente o neoliberalismo conseguiu muitos dos seus objetivos, criando sociedades marcadamente mais desiguais... Política e ideologicamente o neoliberalismo alcançou êxito num grau com o qual seus fundadores provavelmente jamais sonharam, disseminando a simples idéia de que não há alternativas para os seus princípios, que todos, seja confessando ou negando, têm de adaptar-se a suas normas. (ANDERSON, 1995, p. 23).

Dentro deste quadro de vitórias do neoliberalismo, ao qual se inclui o processo de dilapidação do Estado, operado em suas regiões de atuação, associadas às derrotas da humanidade, os indicadores dos seus resultados econômicos revelam um verdadeiro fracasso. Sobre os resultados da economia mundial obtidos no campo da expansão neoliberal, SOUZA apresenta os seguintes dados:

O produto *per capita* mundial, que crescera 2,7% em 1988, só cresceu 0,3% em 1989, tendo diminuído 0,3% em 1990 e 2,0% em 1991. A Produção total cresceu 4,5% em 1988, 3,1% em 1989, 1,5% em 1990 e caiu 0,3% em 1991. ... Esta é a primeira vez, desde a Segunda Guerra, que ocorre uma queda da produção mundial. (SOUZA, 1995, p. 26)

Toda essa trama, neoliberalismo-globalização, que marca o capitalismo atual, longe de significar caminhos para a superação da crise geral que atingiu este modo de produção, vem aprofundando ainda mais os seus níveis de contradição. Por mais eficiente que pareça ser o apelo ideológico, ele não resiste aos fatos e à materialidade das condições de existência social que derrubam o véu e faz revelar a verdade: o capitalismo é um modo de produção que se transforma constantemente

e essas suas transformações se operam a partir de suas contradições internas — isso Marx já havia identificado desde as origens desta formação social. Desta forma, aprofundar as verdades, e realçar as contradições que marcam o desenvolvimento e a natureza deste regime são formas para se colocar ao lado da humanidade na resistência à barbárie neoliberal. Sociologicamente a contradição que está posta para a escolha é: ou a humanidade, a solidariedade e o trabalho; ou, o neoliberalismo, a barbárie e o capital.

Apesar dessa crise social, da desaceleração econômica e da queda da produção em termos mundiais — uma crise global —, (SOUZA, 1995, p. 27) alerta que esta crise não atinge igualmente a todos os setores da sociedade. “Os bancos ganharam — e muito — nesse período. Sua participação na renda mundial aumentou de 1,5% em 1965 para 29,4% no final da década de oitenta”. E, mais adiante, comparando esse nível de concentração do poder do capital na sua forma mais líquida — financeira — e o seu plano de exclusão social, afirma: “existem hoje no mundo 157 bilionários (com fortunas medidas em dólar), ao lado de 1,5 bilhão de pessoas vivendo num nível abaixo do limite de pobreza” — dados segundo o documento a Agenda 91 da ONU, preparatório para a Rio-92.

Esta hipertrofia do setor financeiro sobre os demais setores da economia é uma das marcas do capitalismo na sua fase atual. Demonstrada pelos seus níveis de transações na esfera internacional que vêm superando, de longe, o volume dos recursos empregados na produção e na circulação de mercadorias. De acordo com SOUZA, analisando estes aspectos da economia mundial que se assemelha ao que vêm sendo denominados de globalização,

Trata-se da crescente integração dos circuitos financeiros à escala internacional, ou seja, da crescente mobilidade mundial do capital sob sua forma mais líquida, financeira: o movimento diário de capitais especulativos no mundo atinge a cifra astronômica de US\$ 1 trilhão contra apenas US\$ 20 bilhões nas transações comerciais mundiais. (SOUZA, 1995, p. 46-47).

Para (SOUZA, *idem*, p. 48) “essa internacionalização do capital sob a forma financeira não significa a globalização do conjunto da economia mundial”. “O que há — explica mais adiante — é o movimento do capital financeiro dos países centrais,

crescentemente deslocado da produção, no sentido de apropriar-se de excedentes em qualquer parte do mundo”.

A globalização, além dessa natureza especulativa constituída sob a sua forma de capital volátil, está colada em uma nova base material de produção — que foi alimentada pelas infra-estruturas de transportes e de telecomunicações — que se caracteriza pelas inovações tecnológicas e pelas mudanças gerenciais e nas formas de controle do trabalho, produzindo a reconversão industrial e uma reestrutura do sistema produtivo.

O declínio do paradigma taylorista-fordista na planta produtiva e a ascensão de novas formas de organização da produção é o que caracteriza este novo cenário que surgiu como decorrências das crises na década de 70.

Estas mudanças tecnológicas no sistema produtivo capitalista têm como efeitos imediatos o desdobramento de relações de trabalho de novo tipo, com as chamadas formas “flexíveis” de comprar força de trabalho e também uma nova relação entre educação e trabalho.

Este desdobramento, pautado pelas mudanças tecnológicas, estabeleceu novos contornos ao modo de produção capitalista, alterando significativamente a planta produtiva. Estas alterações, no dizer de Lucília Machado, significam a passagem de uma sociedade industrializada para uma sociedade tecnizada, em que “a sociedade industrial iniciou-se com a Revolução Industrial na Inglaterra nos séculos XVIII e XIX, substituindo a técnica artesanal pela produção maquinizada. A sociedade tecnizada é marcada pela substituição da produção maquinizada pela aparelhagem eletrônica” (MACHADO, 1991, p. 43).

Tratando a questão de outra forma, mas na mesma linha de raciocínio levantada por Machado, SAVIANI, ao analisar as mudanças tecnológicas no campo produtivo, afirma que, antes “ocorreu a transferência de funções manuais para as máquinas, **o que hoje está ocorrendo é a transferência das próprias operações intelectuais para as máquinas**” (SAVIANI, 1994, p. 160). (grifo nosso).

De acordo com (COUTINHO, 1992, p. 69), a “recuperação do incremento da produtividade” e, de uma aceleração crescente de difusão de inovações econômicas (técnicas, organizacionais, e financeiras) nas principais economias industriais

capitalistas”, ocorreram “após dez anos de crise, caracterizados pela estagflação; pelos choques de preços do petróleo; pelo choque da taxa de juros e conseqüente instabilidade financeira; pela relativa paralisia dos fluxos de acumulação produtiva de capital; pela expressiva redução das taxas de incremento da produtividade — entre 1973 e 1983.

É este cenário recessivo dos anos 70 que obrigou os gestores do capitalismo, a produzirem inovações no sentido do estabelecimento de novas formas de controle do trabalho e de um novo padrão de acumulação, do qual fazem parte as novas formas gerenciais, as novas formas de organização da produção, como também, a introdução da automatização da produção com base na microeletrônica.

Ao analisar a crise dos anos 70 David HARVEY (1992, p.136), toma como um dos seus componentes, associado às tentativas de frear a inflação crescente em 1973 e às dificuldades das instituições financeiras, os “efeitos da decisão da OPEP de aumentar os preços do petróleo e da decisão árabe de embargar as exportações de petróleo para o Ocidente durante a guerra árabe-israelense de 1973”. Isso — afirma a seguir — “mudou o custo relativo dos insumos de energia de maneira dramática, levando todos os segmentos da economia a buscarem modos de economizar energia através da mudança tecnológica e organizacional”.

As formas novas de organização da produção surgidas desta conjuntura, marcada pela crise do regime fordista de acumulação capitalista, buscam aportar um novo padrão técnico sustentando não mais na automação eletromecânica, mas na automação informatizada, integrada e flexível, com base na microeletrônica. Este novo modelo de acumulação capitalista, de acordo com COUTINHO, apresenta as seguintes características:

(1) o peso crescente no complexo eletrônico; (2) um novo paradigma de produção industrial — a automação integrada flexível; (3) revolução no processo de trabalho; (4) transformação das estruturas e estratégias empresariais; (5) as novas bases da competitividade; (6) a globalização como aprofundamento da internacionalização; e, (7) as 'alianças tecnológicas' como nova forma de competição”. (COUTINHO, 1992, p. 71).

Assim, a padronização, a heterogestão, o acesso e o controle dos meios e dos objetos de trabalho, a produção escalonada, a standardização e a organização

do trabalho em série, enfim a firma rígida, que faziam da verticalização fordista uma vantagem, demonstrou nítidos sinais de esgotamento e de que estava sendo superada pela firma de natureza flexível, com novos equipamentos e novos instrumentos de trabalho, novas formas de organização e gerenciamento da produção e novas estratégias de controle sobre o trabalho.

COUTINHO, assim descreve a queda do modelo fordista e o surgimento de “um novo paradigma de produção industrial”:

Os processos industriais típicos do paradigma tecnológico dominante no século XX, de base eletromecânica, através da automação dedicada, repetitiva e não programável, foram objeto de intensa transformação (desde metade dos anos 70 e notadamente nos anos 80) por meio da difusão acelerada de mecanismos digitalizados (ou dirigidos por computadores) capazes de programar o processo de automação. A eletrônica substituiu a eletromecânica como base de automação, de tal forma que microprocessadores dedicados ou computadores dedicados passaram a guiar o sistema de máquinas ou partes destes (grifo nosso). (COUTINHO, 1992, p. 72).

Essas inovações atingem, em diferentes estágios, não só os meios de produção e as suas formas de gestão e controle mas, o conjunto das forças produtivas e, por consequência, as relações sociais de produção no seu todo, afetando o conjunto das superestruturas políticas e sociais. Esta é a natureza das transformações que estão acontecendo, no interior do modo de produção capitalista, na gestação da nova maneira de acumulação com base na produtividade, a qual se caracteriza pela crescente utilização da ciência e do conhecimento (tecnologias), de forma contínua, no processo produtivo, onde predomina a forma intensiva de acumulação de capital com base na mais-valia relativa.

Portanto, trata-se de um processo de metamorfoses internas em uma formação social, marcada pelo emprego do trabalho na forma de mercadoria, para a produção de outras mercadorias. Estas alterações, longe de eliminar as contradições que marcam o capitalismo, aprofundam ainda mais os níveis de suas contradições.

As novas tecnologias não representam, portanto, um aspecto “neutro” de desenvolvimento do processo produtivo. Pelo contrário, elas estão condicionadas pelas relações sociais de produção produzidas pelo capitalismo, sob a hegemonia



do capital. Essas tecnologias deveriam ficar ao alcance de toda a humanidade, porém, as relações sociais impostas pelo capitalismo as condicionam de acordo com os objetivos estabelecidos pela classe hegemônica — dona dos meios de produção.

Sobre a relação entre mudança tecnológica e os objetivos do capital — estranhos aos trabalhadores — de controlar o trabalho, afirma LEITE: “a mudança tecnológica deixou de ser vista como simples resultado de um desenvolvimento neutro e inevitável das forças produtivas, para ser considerada também como a expressão do combate cotidiano entre capital e trabalho, pelo controle do processo produtivo”; afirmando a seguir, “é nesse sentido que se pode entender o desenvolvimento da tecnologia capitalista, não apenas pela sua eficácia produtiva propriamente dita, mas também pela sua capacidade produtiva no contexto de um trabalho orientado por um objetivo estranho aos operários” (LEITE, 1994, p. 50).

Com relação aos impactos provocados por essas transformações nos processos de trabalho, COUTINHO destaca os seguintes:

(a) a introdução da programação flexível (em oposição à programação rígida) exige a participação direta da força de trabalho fabril na condução do processo, para operar e reprogramar os ajustamentos necessários nos equipamentos; (b) as tarefas acima exigem a compreensão global do processo produtivo, o que exige um nível de qualificação amplo e polivalente dos operários; (c) as intervenções decisórias de produção em nível de planta industrial reduzem a distância hierárquica entre gerência e o rés-da-fábrica, modificando por conseguinte o padrão de relacionamento entre gerência, engenharia e produção; (d) aprofunda-se o nível de conhecimentos tácitos, não codificáveis e específicos de cada unidade fabril e amplia-se a necessidade de investir em intangíveis (*software* aplicado, treinamento e qualificação, organização e coordenação do processo de produção e de suas relações com *marketing*, desenho, etc.); e (e) todos os impactos acima significam que os processos de trabalho se afastam do paradigma taylorista-fordista em que a divisão banalizada, fragmentária e repetitiva de tarefas é levada ao limite físico, em direção a um processo (ainda transitório) em que a força de trabalho interage de forma criativa com um sistema de automação flexível (COUTINHO, 1992, P. 74-75).

SAVIANI vê de forma positiva o desenvolvimento das novas tecnologias, no sentido de que elas apontam para a necessidade da “universalização de uma escola unitária que desenvolva ao máximo as potencialidades dos indivíduos (formação omnilateral”, e de que elas trazem no seu bojo a crescente convicção das necessidades de “uma formação geral sólida, a capacidade de manejar conceitos, o desenvolvimento do pensamento abstrato”. Entretanto, adverte que “as relações

sociais vigentes” são os obstáculos à generalização da produção baseada na incorporação maciça das tecnologias avançadas, como também, são obstáculos à universalização da escola unitária. (SAVIANI, 1994, p. 160-161).

Diante destes requisitos ao perfil da força de trabalho postos pelas mudanças tecnológicas, setores do empresariado brasileiro vêm acompanhando o fraseado, de forma coetânea com o discurso da reestruturação produtiva no cenário da globalização, no que diz respeito às políticas de recursos humanos com as exigências da ampliação do saber sobre o trabalho e a necessidade da ampliação dos níveis de escolaridade do trabalhador.

Embora o empresariado dependa em maior escala dos fatores humanos para inserir-se e manter-se no campo da competitividade, com base na conjugação dos binômios produtividade e qualidade, com relação a isso, mostra-se transparente a julgar pelos seus discursos, as suas estratégias de flexibilização da produção — como via de regra por meio de terceirizações de partes da produção e dos serviços — acabam criando vários sistemas de trabalhos de cunho precarizados do lado de fora da empresa, as vezes dentro, ao lado da empresa, em outras regiões ou países, muitas vezes de base fordista ou pré-fordista, que dão sustentação à competitividade daquela empresa flexível e modelar que tem sido alvo de estudos, pesquisas e ensaios no campo da reconversão industrial.

Tomando por base a empresa competitiva, a partir do paradigma da reestruturação produtiva à acumulação flexível, sustentada pela nova estrutura técnica, a necessidade de qualificação do trabalhador passa a ser discutida de forma mais ampla, a começar pelas exigências de posse da escolarização básica, generalizada, para uma “formação abstrata e polivalente”, que “é uma demanda efetiva imposta pela nova base tecnológico-material do processo de produção” (FRIGOTTO, 1994, p. 65).

Essas dimensões do conhecimento que passam a ser exigidas nas estruturas produtivas a partir das mudanças tecnológicas, resgatam o conceito da categoria qualificação na relação práxica do saber humano. Assim, a definição de MARX para a qualificação, tomada “enquanto um conjunto de condições físicas e mentais que compõe a capacidade de trabalho ou força de trabalho dispendida em

atividades voltadas para a produção de valores de uso em geral” (MACHADO, 1992, p. 9), passa ser, no geral, o princípio básico de definições das habilidades requeridas pelas novas bases produtivas. Ou, segundo (ROLE **apud** MACHADO, 1992, p. 10): “qualificação não é um modo de reconhecimento e de codificação social das qualidades de trabalho, mas uma maneira de mobilizar, de reproduzir e de adicionar as diversas formas de trabalho”. Ou na definição de (FREYSSINET, **apud** MACHADO, 1992, p. 10): “Para ser qualificado, exige-se de uma atividade que os problemas a serem resolvidos sejam compreendidos de forma abrangente, que a solução para os mesmos sejam elaboradas, que estas soluções sejam realizadas e a responsabilidade por elas assumida. Ela pressupõe conhecimento, experiência, autoridade e possibilidades materiais”.

Esta perspectiva da qualificação, entretanto, está voltada para a constituição da omnilateralidade humana, o que se choca com os objetivos das relações mercantis da sociedade produtora de valor de troca, que transforma a capacidade das pessoas em capacidade das coisas, onde as relações sociais são também coisificadas, uma sociedade de homens divididos na produção, no saber, econômica e socialmente, enfim de homens unilaterais.

Sobre o perfil de qualificação da força de trabalho exigido pela flexibilização funcional empregada no processo produtivo, com o advento das novas tecnologias, (MACHADO, 1992, p. 15 ) destaca: “posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações”.

Desta forma, a automação industrial com base na microeletrônica computadorizada, conjugada com as novas técnicas organizacionais, como fundamento da modernização produtiva, para se assegurar a competitividade empresarial, exige uma nova base de conhecimentos da força de trabalho conforme as descritas acima por Lucília Machado.

Os impactos sobre os processos de trabalho, no que diz respeito à qualificação dos trabalhadores, provocados pelas inovações tecnológicas, no dizer de (CASTRO, 1992, p. 77), contribuiu para atualizar as “antigas fantasias” dos

“aposentados pela crítica marxista da organização da produção e da sociedade capitalista”. Afirma, mais adiante:

As novas tecnologias — com destaque para a automação microeletrônica — passavam agora a ser vistas como dotadas de uma **positividade intrínseca** em seus efeitos. Elas eliminariam o trabalho sujo, desenvolvendo as tarefas de supervisão, estimulando a omnilateralidade e o caráter criador do trabalho dentro do espírito da politecnia; ademais, ampliariam o tempo livre e as possibilidades de lazer.

As divergências de opiniões e de resultados quanto ao impactos dessas mudanças ocorridas na base técnica da estrutura produtiva, sobre a qualificação do trabalhador, destacadas por (SCHMITZ, 1988), apontam resultados de estudos realizados numa mesma empresa que chegaram a resultados diferentes sobre o mesmo tema: um constatou a necessidade de “uma força de trabalho altamente instruída, formada e qualificada em todos os níveis”; o outro afirma: “algumas novas qualificações são de fato criadas, e alguns empregos existentes são enriquecidos com novas responsabilidades. Porém um número muito maior de empregos ou são eliminados pura e simplesmente ou passam a exigir menos qualificações” (SCHMITZ, 1988, p. 150).

Esta controvérsia sobre os efeitos das novas tecnologias sobre a qualificação do trabalhador é explicada por SCHMITZ da seguinte maneira:

A maioria dos estudos encomendados por instituições de treinamento ou por empresas privadas (e órgãos afiliados) examina basicamente a questão sobre as ocupações em que deverá ocorrer escassez de mão-de-obra. O fato de se exigirem novas qualificações atualmente escassas (sem as quais as recém-criadas tecnologias não poderiam funcionar) é com frequência interpretado como indício da necessidade de aumentar o nível geral de qualificação da força de trabalho. Por outro lado, a maioria das pesquisas realizadas por estudiosos contratados por organizações de trabalhadores, ou que se identificam com estas, dá mais destaque aos efeitos sobre os trabalhadores e qualificações atualmente existentes e, portanto, ressalta, acima de tudo, a perda de emprego e qualificações (SCHMITZ, 1988, p. 150).

O fato é que, concretamente essas tecnologias provocaram não só o desenvolvimento de novos processos e novos produtos, mais ágeis e flexíveis, articulados com demandas diversificadas e expostas a uma competitividade em termos da globalização, como também, atingiu em cheio o campo ocupacional, fazendo reduzir um número muito grande de profissões e desaparecer

completamente outras, em diferentes ramos do setor produtivo e de serviços. Com isso o desemprego “estrutural” está sendo acentuado em todos os setores da economia. Cresceu entre o pessoal das gerências, supervisões e de controle de qualidade — quadro formado por “especialistas” na organização fordista — que estão sendo substituídos por um reduzido número de gerentes “generalistas” na estrutura da empresa flexível, que tem como um dos seus objetivos constituir-se em uma estrutura enxuta, com um pequeno quadro de pessoal “não produtivo” — este é um dos parâmetros para a competitividade. Também o pessoal semi-qualificado e não-qualificado — que constituía o grosso do “chão de fábrica” formado pelos “macacos amestrados”, como distinguia a chamada “Organização Científica do Trabalho” do taylorismo — vêm sofrendo rigorosa redução dos seus postos de trabalho que, com a automação foram e estão sendo substituídos pelos robôs empregados em suas funções.

Assim, a trama neoliberalismo-globalização compôs o campo das superestruturas políticas e ideológicas, hegemônicas em termos mundiais nesta fase do capitalismo e efetivou a sua articulação com uma base material consubstanciada pela chamada Terceira Revolução Industrial, tendo como alvo a competitividade que é a principal categoria a expressar as dimensões do mercado, principal e único regulador da sociedade na ótica neoliberal. Mantendo a sociabilidade do capital — regida pelo trabalho abstrato, produtor de mercadorias.

Desta forma, a competitividade, ou seja, o indicador de índices de lucratividade dos empreendimentos, torna-se a categoria de mediação, dentro da lógica do capital, entre: o neoliberalismo, enquanto ideologia política; a globalização, enquanto aprofundamento das relações internacionais<sup>6</sup>; e as mudanças tecnológicas, enquanto formas de automação do sistema produtivo e nas formas de organização dos processos de trabalho.

Desta análise conclui-se que, tomar a educação na lógica do capital é fazê-la segundo os interesses da utilização do trabalho enquanto produtor de mais valia

---

<sup>6</sup> (COUTINHO, 1992, p. 84) Destaca na “globalização como uma etapa de aprofundamento da internacionalização, ao longo dos anos 80”, em três linhas: 1) “interpenetração patrimonial, com conexão **on-line** dos mercados financeiros e de capitais”; 2) “formação de um número expressivo de oligopólios mundiais”; e 3) “estruturação de redes telemáticas globais por grandes empresas”.

para a sociedade mercantil. Esta foi uma perspectiva tomada pelos teóricos do capital humano, que viam a educação dentro de um panorama estreito e economicista, como um mero fator de produção, como criticado por Gaudêncio FRIGOTTO:

Asceticamente abstraída das relações de poder, passa a definir-se como uma técnica de preparar recursos humanos para o processo de produção. Essa concepção da educação como 'fator econômico' independentemente das relações de força e de classe, é capaz de operar o 'milagre' da equalização social, econômica e política entre indivíduos, grupos, classes e nações. (FRIGOTTO, 1995, p.18)

O desafio que está posto é tomar o trabalho como princípio educativo, tendo em vista a libertação da hegemonia do capital, como afirma (SAVIANI, 1994, p. 161): "o trabalho foi, é e continuará sendo o princípio educativo do sistema de ensino em seu conjunto. Determinou o seu surgimento sobre a base da escola primária, o seu desenvolvimento e diversificação e tende a determinar, no contexto das tecnologias avançadas a sua unificação".

Esse posicionamento requer a compreensão crítica do dever universal do homem como sujeito histórico, que constrói as circunstâncias e não ao contrário, como estão recolocando os velhos apologistas do capital humano na construção do determinismo tecnológico, em lugar da análise do desenvolvimento técnico-científico acoplado com as exigências de novas relações sociais de produção na sua totalidade, como um todo estruturado, contraditório e em transformação.

### CAPÍTULO III: O UNIVERSO DA PESQUISA

A articulação dessa pesquisa com o Núcleo de Estudos sobre Mudanças Tecnológicas e Educação do Trabalhador, se deu através da unidade teórico-metodológica e epistemológica na sua concepção com a concepção estabelecida pelo núcleo, além do interesse mútuo em aprofundar a análise dos impactos provocados pelas inovações tecnológicas sobre o mundo do trabalho em geral e sobre a educação do trabalhador em particular.

Assim, o seu procedimento recaiu sobre o processo de terceirização, como uma das estratégias empresariais, para a flexibilização produtiva, visando garantir maior produtividade e atingir níveis satisfatórios de competitividade<sup>3</sup> no cenário ao qual pretendam manter-se ou inserir-se. A análise teve como ponto de partida as mudanças nas formas gerenciais e de organização do trabalho, bem como, nas inovações tecnológicas ocorridas no interior da produção das empresas terceirizadas.

A definição na escolha partiu de duas grandes empresas, predominantemente montadoras,— uma da área metalmeccânica que produz aspiradores e lavadoras e outra da área eletroeletrônica, que produz equipamentos para telecomunicações —, que estão sendo pesquisadas pelo núcleo, cujas inovações implementadas, com características diferenciadas, revelam sintomas de rápida reestruturação produtiva, quer com a introdução de novos instrumentos de trabalho — como via de regra ampliando os níveis de automação —, quer na reorganização da força de trabalho, a partir de fenômenos de flexibilidade, qualidade e produtividade, dentro dos objetivos traçados para a competitividade.

---

<sup>3</sup> De acordo com (COUTINHO & FERRAZ, 1994, p. 18), “a competitividade deve ser entendida como a capacidade da empresa de formular e implementar estratégias concorrenciais, que lhe permitam conservar, de forma duradoura, uma posição sustentável no mercado”.

Desse modo, o desenvolvimento empírico da pesquisa transcorreu através de estudos de caso nas empresas terceirizadas (prestadoras), que tiveram origem e ou foram alavancadas no processo de terceirização daquelas grandes empresas (contratante).

Foram definidas quatro empresas terceirizadas, de quatro ramos diferentes: circuitos impressos e cabos, prestadoras da empresa da área telecomunicações; e metalurgia e injeção plástica, prestadoras da empresa da área metalmecânica. Uma das marcas comuns que definem essas quatro indústrias é serem todas predominantemente fabricantes de componentes, isto é, transformam matérias-primas nesses componentes, ou em produtos intermediários, a serem utilizados pelas contratantes, empresas montadoras, na produção do bem que se destina ao consumidor final.

O desenvolvimento do trabalho empírico em cada empresa foi procedido, após a visita e seleção das mesmas, através das seguintes etapas: (1) Entrevista com os diretores; (2) Acompanhamento do fluxo de produção, da chegada do pedido à emissão da entrega do produto ao cliente; (3) Entrevistas com os responsáveis pelo setor de engenharia; (4) Entrevistas com os gerentes ou encarregados da qualidade; (5) Entrevistas com os encarregados de produção; (6) Seleção dos postos de trabalho: dos mais complexos que requisitam trabalhadores mais experientes e de melhor formação, aos mais simples que não exigem maiores experiências, “postos dos novatos”, como afirmam os mais antigos. Observa-se que a multifuncionalidade é um processo ainda incipiente nessas empresas, muito embora já faça parte dos discursos de todos os seus dirigentes, da diretoria ao encarregado de produção. (7) Entrevistas com os trabalhadores de “chão de fábrica” que atuam nos postos selecionados; e, (8) Observação da produção nos postos de trabalho analisados.

Partindo do estudo das terceirizadas, que vêm se constituindo na base da estrutura produtiva com a atual tendência de reconversão industrial, de desenvolvimento do novo padrão de acumulação centrado na flexibilidade, em curso, o trabalho se dirigiu no sentido da identificação do saber que é requisitado do



trabalhador no contrato da força de trabalho, e do saber que realmente está presente no dia-a-dia do trabalhador no exercício da produção.

Neste sentido, a entrevista com os trabalhadores teve como eixo analisar o que eles fazem, que conhecimento precisam e como aprenderam, bem como relacionar o conhecimento presente no cotidiano das relações de produção com o conhecimento adquirido na escola. Além, de buscar a identificação dos níveis de adesão e de resistência por parte do coletivo trabalhador e suas perspectivas com relação à educação e às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho.

Sobre a constituição do perfil de cada empresa e o universo pesquisado no seu interior, observa-se que a indústria de **circuitos impressos** foi fundada em 1987 entre três sócios e um funcionário, passando a quarenta funcionários. Teve na sua origem a produção destinada à indústria de informática, mas, a partir da abertura de mercado desse setor pelo governo Collor em 1992, a empresa teve a sua produção paralisada e, naquele mesmo ano, passou a produzir para a indústria de telecomunicações por conta do processo de terceirização na indústria desse setor que a alavancou. Assim, a empresa, que tinha praticamente parado de produzir, deu um salto após assumir a terceirização, elevando para sessenta e cinco o seu número de funcionários, número este constante durante a realização desta pesquisa. Esta empresa apresenta hoje mais de 50% da sua produção destinada ao fornecimento para a indústria de telecomunicações em análise.

Desta empresa, seguindo as etapas descritas acima, foram entrevistados, além do seu diretor, o responsável pelo setor de engenharia, a coordenadora de produção, a responsável pelo PCP (planejamento do controle da produção) e quatro auxiliares de produção, escolhidos pelos critérios de atuação em atividades ligadas aos processos mais simples e aos processo mais complexos localizadas no chão de fábrica.

A empresa do ramo de **cabos** foi fundada em 1989 por dois sócios que atuavam no nível de gerência como “mestres” de produção na empresa de telecomunicações. Apresenta, portanto, a sua origem no processo de *outsourcing* em estudo. Iniciou com seis e hoje conta com setenta funcionários, sendo que alguns são oriundos de demissões da empresa “mãe”, terceirizante, a qual fica com

80% da sua produção atualmente. O aumento do número de postos de trabalho se deu, principalmente, por conta da ampliação do processo de terceirização da empresa mãe na contratação de serviços.

Desta empresa foram entrevistados o diretor Geral, o gerente de qualidade e os dois encarregados dos setores de produção de cabos dos tipos (ESK) e (EWSD). O primeiro, utilizado em equipamentos de telecomunicações de tecnologia em desuso, sendo que, o segundo, utilizado em equipamentos de tecnologias recentes. Foram entrevistados, ainda, seis trabalhadores de “chão de fábrica”, auxiliares de produção, escolhidos a partir dos graus de complexidades e simplicidades em seus postos de trabalho. A saber, do setor ESK, onde predominam as habilidades manuais para montagem de cabos formas e bandeja e do setor EWSD, com destaque pela utilização de instrumentos de trabalho e um maior número de componentes eletrônicos.

Do ramo de **metalurgia**, a empresa foi fundada em 1992 por conta da terceirização do setor de estamparia e usinagem da contratante (empresa mãe) de eletromecânica. Foi fundada por um ex-funcionário, por treze anos, daquela empresa terceirizante, que a iniciou com oito funcionários, “selecionados entre os melhores que atuavam no setor da empresa contratante” — afirma o seu diretor.

Esta empresa, apesar de ter ampliado a sua produção ao assumir outras terceirizações, continua com 60% da sua produção comprometida com a primeira terceirizante em estudo. O seu número de funcionários ampliou para quarenta e dois.

As entrevistas nesta firma foram realizadas com o diretor e com os dois encarregados de produção do setor de estamparia e caldeiraria e do setor de usinagem e cinco trabalhadores de “chão de fábrica”: um operador de torno automático, um operador de torno mecânico, um operador/soldador, ex-funcionário da empresa contratante, um operador de prensa e um auxiliar de produção, escolhidos de acordo com os interesses e objetivos desta pesquisa.

A empresa de **injeção plástica** foi fundada em 1991, por dois sócios, ex-funcionários de uma empresa que terceirizou esta atividade. Teve inicialmente nove funcionários. Foi alavancada a partir da terceirização da firma eletromecânica em

estudo, da qual recebeu os equipamentos e oito funcionários da unidade produtiva que assumiu. Atualmente opera com setenta e cinco funcionários e tem 80% da sua produção destinada ao abastecimento de componentes para a empresa mãe desta terceirização. Nasce, portanto, no bojo da terceirização e se amplia com ela.

Desta empresa foram entrevistados o diretor, o chefe do controle de qualidade, dois encarregados de produção e seis auxiliares de produção (operadores), definidos de acordo com os critérios da pesquisa, ou seja, conjugando as operações mais complexas com as mais simples.

Foram, portanto, trinta e seis entrevistados ao todo, sendo que a entrevista para o chão de fábrica se dirigia no sentido de investigar qual o saber empregado pelo trabalhador na produção e como ele o adquiriu e se existe compreensão mais ampla do processo produtivo por parte do trabalhador. Já a entrevista para o pessoal de gerência, de controle de qualidade, PCP e encarregado de produção, além desses aspectos, deu-se ênfase na investigação sobre a natureza do controle do trabalho externo e ou interno, no desenvolvimento do projeto pedagógico da empresa, perante as exigências das empresas contratantes e as imposições do mercado. A entrevista para os diretores destas quatro empresas investigadas esteve dirigida para os aspectos de suas inserções no cenário da globalização: histórico das empresas, a base da competitividade, a política de qualidade, a produtividade, a flexibilidade, medindo-se o peso, adotado pela firma, para com a reorganização do trabalho e para com a introdução de novos maquinários, na busca dos seus objetivos.

#### **CAPÍTULO IV: O JOGO DA TERCEIRIZAÇÃO: AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A EDUCAÇÃO.**

As metamorfoses que atravessam o capitalismo, nesse final de século, expressam sintomas de um tipo especial de crise, generalizada, que atingiu a sua economia como um todo, envolvendo a superação de antigos paradigmas de racionalização produtiva, como também, o surgimento de novas bases de produtividade e um novo regime de acumulação. A "acumulação flexível", como denominada por David HARVEY é assim tipificada:

marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 1992, p. 140).

Esse novo contorno da acumulação, além de ter uma base na nova estrutura técnica produtiva, como parte do desenvolvimento das forças produtivas capitalistas, trouxe conseqüências diretas para a vida do trabalhador ao alterar o campo das relações sociais de produção, no que tange às formas de exercício do mercado de trabalho.

A flexibilidade dos processos de trabalho, tal qual vem ocorrendo, só se viabilizou por conta da substituição do sistema de automação com base na eletromecânica pela automação centrada na microeletrônica. Já a flexibilidade da força de trabalho incorpora outras variantes que decorrem das novas formas de organização do trabalho, do controle do trabalho e da desarticulação de formas históricas da organização dessa força de trabalho.

As correlações de forças favoráveis aos capitalistas para o enfraquecimento das organizações operárias e sindicais dos trabalhadores que acabam propiciando as condições para a flexibilização do mercado de trabalho, se deu pelos "surtos selvagens de deflação, força que viu o desemprego aumentar nos países capitalistas avançados", de maneira sem precedentes, como afirma (HARVEY, *idem* p. 141). Associados a estes surtos da crise capitalista, os fenômenos da

globalização e das crescentes políticas neoliberais asseguraram as condições para a migração do capital para os novos centros industriais, fazendo com que o trabalho organizado nos países mais avançados do capitalismo, fosse como afirma HARVEY a seguir, “solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas regiões” (HARVEY, *idem*, p. 141).

Como no capitalismo, a força de trabalho foi, é e continuará sendo, — pelo menos enquanto esse modo de produção persistir — o único ativo da classe trabalhadora em suas relações econômicas, o aumento do exército de mão-de-obra de reserva criado pela crise do modelo acumulativo fez com que os capitalistas tirassem o máximo de vantagens, exercendo pressões no mercado de trabalho e fazendo com que esse ativo dos trabalhadores despencasse e enfraquecesse o poder dos sindicatos. Desta forma, os patrões puderam impor contratos de trabalho mais flexíveis, ou seja, suprimir direitos e garantias dos trabalhadores. O resultado disso é a radical transformação da estrutura do mercado de trabalho com a “redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado” (HARVEY, *idem*, 1992, p. 143).

A constatação, lamentável para os trabalhadores a que chegou David HARVEY (*idem*, p. 144) é que a “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’<sup>7</sup> e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins”. Cita, na seqüência, alguns dados do mercado de trabalho na Inglaterra onde, “trabalhadores flexíveis aumentaram em 16 por cento, alcançando 8,1 milhões entre 1981 e 1985, enquanto os empregos permanentes caíram em 6 por cento, ficando em 15,5 milhões”. Esta foi uma das vitórias dos neoliberais ingleses na era Thatcher.

---

<sup>7</sup> David HARVEY, tomando como referência o esquema apresentado pelo *Flexible Patterns of Work*, diz que o centro “se compõe de empregados ‘em tempo integral, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização’. Gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção de reciclagem, e de uma pensão, um seguro e outras vantagens indiretas relativamente generosas, esse grupo deve atender à expectativa de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel” (1992, p. 144).

Uma das resultantes no campo ocupacional dessa nova estrutura do mercado de trabalho, além dos empregos temporários e das subcontratações, apresenta um forte crescimento da presença das economias informais e das atividades autônomas, que acabam precarizando as relações de trabalho no seu conjunto de forma globalizante.

Afirmando que “a lógica inerente da acumulação capitalista e de suas tendências de crise permanece a mesma”, (HARVEY, 1992, p. 127) considera três posições amplas sobre os debates em torno da flexibilização.

A primeira, que ele chama de “visão rósea das formas de organização industrial” é a defendida por M. Piore e C. Sabel, no seu livro **The second industrial divide**, além de outros autores subsequêntes. Esta visão aceita que “as novas tecnologias abrem a possibilidade de uma reconstituição das relações de trabalho e dos sistemas de produção em bases sociais, econômicas e geográficas inteiramente distintas”. A chamada “Terceira Itália” é normalmente citada, por essa tendência, “como exemplo dessas novas formas de organização cooperativa de trabalhadores que, armados com novas tecnologias descentralizadas de comando e de controle, podem integrar-se com sucesso às formas dominantes e repressivas de organização do trabalho características do capital corporativo e multinacional, e até mesmo subvertê-las”.

Com relação à segunda posição, esta “vê a idéia da flexibilidade como um termo extremamente poderoso que legitima um conjunto de práticas políticas (principalmente reacionárias e contrárias ao trabalhador)”. Esta acusação de uma construção ideológica para o termo é vista por David HARVEY nos seguintes autores: D. GORDON, na obra **The global economy: a new edifice or crumbling foundations?**; A. POLLERT, em **Dismantling flexibility**; e A. SAYER, em **Post-Fordism in question**. Para HARVEY,

Pollert, Gordon e Sayer alegam não haver nenhuma novidade na busca capitalista de maior flexibilidade ou vantagem geográfica, e que as provas substantivas de uma mudança radical na maneira de operação do capitalismo são fracas ou insuficientes. Quem promove a idéia da flexibilidade, sugerem eles, contribui, conscientemente ou sem se dar conta, para um clima de opinião — uma condição ideológica — que enfraquece os movimentos da classe trabalhadora. (HARVEY, 1992, p. 178).

Analisando as formulações desta tendência (HARVEY, *idem*, p. 179) adverte que considera perigoso “fingir que nada mudou, quando os fatos da desindustrialização e da transferência geográfica de fábricas, das práticas mais flexíveis de emprego do trabalho e da flexibilidade dos mercados de trabalho, da automação e da inovação de produtos olham a maioria dos trabalhadores de frente”

A terceira posição é caracterizada por HARVEY como a “transição do fordismo para a acumulação flexível” — ocupa um estágio intermediário entre a primeira e a segunda. Afirma:

As tecnologias e formas organizacionais flexíveis não se tornaram hegemônicas em toda parte — mas o fordismo que as precedeu também não. A atual conjuntura se caracteriza por uma combinação de produção fordista altamente eficiente (com frequência nuançada pela tecnologia e pelo produto flexível) em alguns setores e regiões (como os carros nos EUA, no Japão ou na Coreia do Sul) e de sistemas de produção mais tradicionais (como os de Singapura, Taiwan ou Hong Kong) que se apóiam em relações de trabalho ‘artesaniais’, paternalistas ou patriarcais (familiares) que implicam mecanismos bem distintos de controle do trabalho (HARVEY, *idem*, p. 179).

Esta reestruturação produtiva, tendo em vista a constituição de um novo paradigma de acumulação capitalista, tem como uma de suas consequências diretas sobre as relações sociais de produção, a mudança nos padrões de organização do mercado de trabalho, com o fortalecimento dos regimes de trabalho, sob contratos precários e de subcontratações, onde o próprio caráter descentralizado e terceirizado da produção facilita esses tipos de negociação da força de trabalho e atinge as formas tradicionais de organização sindical dos trabalhadores desenvolvidas no período fordista de acumulação.

Assinalando que a desvalorização da força de trabalho tem sido historicamente a resposta dos capitalistas à queda de seus lucros, HARVEY (*idem*, p. 181) destaca, entretanto, que “as novas tecnologias aumentam o poder de certas camadas privilegiadas; ao mesmo tempo, sistemas alternativos de produção e de controle do trabalho abrem o caminho para a alta remuneração de habilidades técnicas, gerenciais e de caráter empreendedor”. Alerta a seguir, “A tendência, exagerada pela passagem para o setor de serviços e pelo alargamento da ‘massa cultural’, tem sido de aumentar as desigualdades de renda, talvez pressagiando o

surgimento de uma nova aristocracia do trabalho, bem como, a emergência de uma subclasse mal-remunerada e totalmente sem poder”.

É neste quadro de mudanças da planta produtiva e nas estruturas do mercado e das relações de trabalho, demarcado pela emergência de um novo paradigma produtivo permeado pelas mudanças tecnológicas e pelo fenômeno da globalização capitalista de cunho neoliberal, que deve ser compreendido o fenômeno da terceirização no Brasil.

A tendência, apresentada por Harvey, do surgimento de uma nova aristocracia do trabalho e de uma subclasse mal-remunerada e totalmente sem poder, é parte integrante da estratégia capitalista na sua racionalização econômica e para manter a sua hegemonia nas relações, no mercado e no controle do trabalho, tornando as relações capital e trabalho cada vez mais heterogêneo em escala global.

Assim, as leis que regem a terceirização, como um fenômeno da flexibilização produtiva, inserida na globalização econômica, são as leis da acumulação de capital, via extração de trabalho. Está, portanto, a terceirização da produção, submetida à lógica do capital. É mais uma forma dos capitalistas exercerem a sua hegemonia sobre os trabalhadores, tendo como objetivo alastrar as dimensões do seu poder, estabelecendo uma rede de controle do capital sobre o trabalho, ao lado da fragmentação dos trabalhadores, remetidos para uma individualização nas formas de trabalho atomizado criado por este fenômeno.

De acordo com DEDECCA, ao analisar o movimento da reorganização produtiva e seus efeitos sobre o campo de emprego, nos mercados de trabalho do capitalismo avançado, “a racionalização econômica com elevado grau de tercerização destas economias, em um contexto de incessante incorporação de novas tecnologias e métodos organizacionais, tem destruído crescentemente as perspectivas de recomposição do nível de emprego com uma progressiva heterogeneidade das situações ocupacionais e, também, daquelas de desemprego”. Afirma a seguir: “A heterogeneidade das relações de trabalho se manifesta seja pela perda de importância do *standard employment relationship*, que é acompanhada pelo crescimento dos empregos precários, como pela fragmentação das relações de



trabalho do cada vez mais restrito núcleo de empregos estáveis”. (DEDECCA, 1996, p. 56),

Como se viu no capítulo anterior, no cenário da globalização vem ocorrendo a cedência e/ou o cumplicidade dos governos para com as exigências neoliberais, tornando este movimento hegemônico no regime capitalista em termos internacionais. No âmbito da estruturação do mercado de trabalho, a “desregulamentação/flexibilização das relações de trabalho tem sido a resposta dada pelos governos às pressões exercidas pelas empresas e, em certos momentos, pelos próprios sindicatos” (DEDECCA, 1996, p. 57).

Neste mesmo campo, a menor intervenção do setor público nas relações econômicas e sociais, que tem sido o caminho trilhado pelos governos que aderem a lógica da inevitabilidade da expansão neoliberal, possui três objetivos básicos de acordo com DEDECCA:

(I). romper o processo de concorrência entre os setores público e privado pela repartição da poupança existente, que expressa uma crescente disfunção do gasto público e um encarecimento dos investimentos do setor privado provocado pelo aumento sistemático da remuneração (taxa de juros) dos títulos públicos; (II). contrair os gastos públicos no sentido de permitir uma redução dos custos salariais indiretos do setor privado; (III). reduzir a regulação pública sobre as relações de trabalho para que as empresas possam restabelecê-las em bases mais compatíveis com a nova situação econômica. (DEDECCA, *idem*, p. 57):

Assim, de acordo com o próprio clima de instabilidade criado pela globalização financeira, segundo (DEDECCA, *idem*, p. 58) as empresas se lançaram estrategicamente em dois pontos: “I. aproveitamento das oportunidades de valorização do capital nos mercados financeiros nacionais e internacionais; II. racionalização produtiva com o objetivo de enfrentar as fortes variações no nível e na composição da demanda e, ao mesmo tempo, defender, e se possível aumentar, suas participações nos mercados em que atuam e que consideram estratégicos”.

No que diz respeito a racionalização produtiva, as exigências empresariais se deram no sentido da maior flexibilização no uso do capital e do trabalho. Para isso enfrentaram, naqueles países de capitalismo avançado estudados por (DEDECCA, *idem*, p. 59), duas dificuldades: a existência dos “sistemas de relações de trabalho nacionais” (SRT) que haviam se consolidado através das negociações coletivas

durante a era dourada do capitalismo; e, a articulação destes SRT'S "a toda uma rede de normas públicas de ordenação dos mercados de trabalho nacionais".

Neste sentido, segundo (DEDECCA, *idem*, p. 59) "as empresas atacaram em dois **fronts**: I. o Estado, com o objetivo de obter deste uma ação desreguladora dos SRT'S; II. as negociações coletivas, com o intuito de criar novas condições de relacionamento direto capital-trabalho". O resultado destas ações, já conhecido, naqueles países, foi o avanço da desverticalização produtiva seguida das subcontratações de produção e dos serviços. Com relação ao mercado de trabalho, foi confirmada, por DEDECCA, aquela tendência apontada por HARVEY acima, de forma a se estabelecer "uma precarização geral da estrutura ocupacional, com predominância do **standard employment relationship** nas grandes empresas, além de uma extensa presença dos contratos por tempo determinado nas pequenas e médias" (DEDECCA, *idem*, p. 67), onde esta subcontratação nas pequenas e médias empresas foi promovida pelos grandes fornecedores das grandes empresas que, ao desverticalizarem sua estrutura produtiva, promoveram também a externalização de parte importante da sua produção.

Dessa forma, tanto o emprego perde qualidade quanto o desemprego "estrutural" aumenta na era da globalização, coincidindo com índices alarmantes de exclusão social, como decorrência de uma crise econômica também em termos globais. Esta não é uma crise regional, local ou setorial. Ela atinge todas as regiões do planeta e todos os setores econômico-sociais. É uma crise do capitalismo real. Esta crise atinge tanto a base material quanto a estrutura ético-política das sociedades que são reguladas pelo mercado.

A categoria organizadora das relações mercantis do modelo neoliberal, hegemônico no atual cenário de globalização, é a flexibilização, que se caracteriza, do ponto de vista das relações trabalhistas, pela perda da seguridade e da não garantia de direitos sociais dos trabalhadores, através da desregulamentação dos regimes contratuais de trabalho. Esta flexibilização se opera pela "combinação particular e, quem sabe, nova de elementos primordialmente antigos no âmbito da lógica geral da acumulação de capital", como afirmou (HARVEY, 1992, p. 184).

Para (DEDECCA, 1996, p. 70), a “organização flexível tem deteriorado as relações de trabalho, fragilizado as competências dos trabalhadores, corroído a solidariedade, destruído as capacidades de construção de aprendizagem e de experiências”. Mais adiante afirma que, “a racionalização efetuada pelas empresas tende a reduzir os empregos estáveis, mas não necessariamente os precários. Ao contrário, a externalização de certas atividades de serviços (manutenção de equipamentos, informática, assessoria técnica, limpeza, ...) tem reforçado a tendência de precarização” (DEDECCA, *idem*, p. 71).

Assim, as consequências da flexibilização da produção e das relações de trabalho, através da terceirização, como base da racionalidade produtiva vinculada ao novo padrão de acumulação capitalista, pelo que se constatou através dos dados levantados nessa pesquisa, são de aprofundamento do quadro de precarização levantado por Dedecca e de ampliação da exclusão social.

Este movimento de reordenamento do capital, consubstaciado na reconversão industrial e na reestruturação produtiva, vem produzindo um novo formato empresarial, heterogêneo, como também, uma divisão social e técnica do trabalho de novo tipo. A heterogeneidade empresarial está marcada, basicamente, pela relação entre a empresa “mãe” — montadora — que coloca o produto final no mercado e a empresa terceirizada — comumente fabricante — fornecedora de componentes ou prestadora de serviços para a empresa mãe. Já a nova divisão social e técnica do trabalho dá-se com base na constituição de uma rede de cadeias produtivas, atomizada entre os diversos fornecedores e a empresa mãe. Essa divisão, além de fortalecer a visão de uma hierarquização social entre os trabalhadores das várias empresas, fragmenta o coletivo dos trabalhadores, dificultando as suas tradicionais formas de organização. Daí a crescente dessindicalização dos trabalhadores, em quase todas as categorias profissionais, presente no atual processo de reorganização produtiva. A este respeito, pesquisa no Brasil realizada pelo DIEESE demonstra que a representação sindical e a organização dos trabalhadores, através dos seus locais de trabalho, sofrem impedimentos concretos por conta da terceirização (DIEESE, 1994, p. 321).

Assim, quando BALTAR afirma que “as menores e melhores oportunidades ocupacionais de alta renda estão crescentemente garantidas para um seleto grupo de indivíduos já pertencentes ao estrato socioeconômico mais elevado” (BALTAR, 1996, p. 103), naturalmente, estas oportunidades estão situadas nas atividades estratégicas da empresa mãe, onde se localiza o ponto mais alto na hierarquia da escala produtiva. Já as afirmações de Dedecca quanto à precarização dos empregos, retratam o quadro geral constituído pelo processo de terceirização, entre os seus vários níveis de quarteirização, quinteirização, chegando até ao trabalho doméstico, arrolado pela economia subterrânea.

As relações entre essas empresas, apesar de situadas num mesmo pólo da sociedade capitalista, revelam, além da apartação social entre os seus quadros de trabalhadores, um avançado grau de hierarquização e dependência também entre elas.

Assim, as modalidades “ganha-ganha” e “ganha-perde” apresentadas por FARIA (1994, p. 43) para analisar a relação entre as empresas no processo de terceirização, revela uma contradição capital versus capital. É, portanto, uma contradição apenas fenomênica e parcial, tendo em vista que ela está situada num mesmo pólo da contradição fundamental inerente à sociedade capitalista, que é a contradição entre o capital e o trabalho. Analisar esta relação em apenas um dos pólos é tomar uma parte pela totalidade, ao invés de tomar a realidade concreta, contraditória e estruturada, representada pelo modo de produção.

Deste modo, este estudo propôs analisar a relação entre trabalho e educação no cenário da globalização, tomando como campo de estudo empírico o processo de terceirização a partir das empresas terceirizadas. Buscou metodologicamente, dentro dos seus limites, levar em conta a real existência da contradição entre o capital e o trabalho, porém, marcada pelo advento da diversificação das formas de organização da planta produtiva, através da localização das empresas em duas polarizações (empresa contratante e empresa prestadora).

Assim, os efeitos da reestruturação produtiva sobre a educação do trabalhador, a partir do declínio do paradigma taylorista-fordista e da ascensão da

flexibilidade produtiva, com suporte nas novas bases materiais de produção, não atingem a funcionalidade do trabalho no seu todo. Trata-se de um novo regime acumulativo de capital onde o fordismo foi superado por incorporação, nas chamadas empresas mães, mas, contudo se mantém vivo nas maneiras de organização, gerenciamento e controle do trabalho nas firmas fornecedoras. A flexibilidade produtiva traz esta facilidade em conjugar as antigas formas de produção, até mesmo do pré-fordismo e do fordismo, para se elevar os ganhos de qualidade e produtividade, visando a conquista e manutenção da competitividade. Esta é a principal característica do novo padrão de acumulação capitalista.

A lógica do capital é pautada pela regulação do mercado, pela divisão social e técnica do trabalho e pela gestão externa sobre o trabalho. Esta é a lógica que ampara os modos de acumulação de capital, através da extração do trabalho excedente, única forma do capitalismo continuar existindo. Sendo assim, a separação entre o saber e o fazer torna-se condição essencial para a sobrevivência da formação histórica capitalista. A unilateralidade humana é a alma do capitalismo.

Desta forma, como foi visto anteriormente, as contradições da sociedade marcam a educação. Logo, a estrutura educacional dualista, uma educação para dirigentes e uma educação para os trabalhadores, são conseqüências diretas das formações sociais, historicamente determinadas pela base material de existência e pelo controle sobre os meios de produção e sobre o trabalho. Este controle no capitalismo é exercido pela classe dos capitalistas.

As demandas por escolarização dos trabalhadores durante a predominância do fordismo estiveram, organicamente, articuladas às estruturas produtivas desse regime de regulação. Assim, o conceito de educação para o trabalho ou de qualificação referia-se a uma profissionalização estreita para capacitar o trabalhador para ocupar um posto de trabalho na linha de produção. Por se tratar de um regime de trabalho parcelarizado, em operações extremamente simples, a competência do trabalhador mede-se através do manejo das operações requeridas no fragmento. Como o modelo fordista se caracteriza ainda pela verticalização, onde esta realiza a separação das ações de planejamento das ações de execução, como um dos fatores determinantes da divisão técnica das formas produtivas

concebidas por Taylor e Ford, produz-se, dessa forma, a separação entre os que concebem e os que executam o trabalho. Daí o tipo ideal do trabalhador operacional se confundir com o “macaco amestrado”, como prevê a chamada “organização científica do trabalho” de Taylor.

BRAVERMANN, ao analisar o sentido do esvaziamento do conceito de qualificação que ocorre no capitalismo nesta fase afirma:

Para o trabalhador, o conceito de qualificação está ligado tradicionalmente ao domínio do ofício — isto é, a combinação de conhecimento de materiais e processos com as habilidades manuais exigidas para desempenho de determinado ramo da produção. O parcelamento das funções e a reconstrução da produção como um processo coletivo ou social destruíram o conceito tradicional de qualificação e inauguraram apenas um modo para domínio do processo de trabalho a ser feito: mediante e com o conhecimento científico, técnico e de engenharia do trabalho. Mas a extrema concentração desse conhecimento nas mãos da administração e suas organizações de equipes associadas fecharam essa via de acesso à população trabalhadora. **O que se deixa aos trabalhadores é um conceito reinterpretado e dolorosamente inadequado de qualificação: uma habilidade específica, uma operação limitada e repetitiva, ‘a velocidade como qualificação’.** BRAVERMANN (1987, p. 375) (grifo nosso).

O fechamento dessa “via de acesso” ao conhecimento sobre o trabalho na atual fase de reconversão industrial se dá, não no interior do grande conglomerado da produção em massa de base fordista, mas através de uma rede de empresas sob a liderança de uma contratante e outras subcontratadas, conjugando-se a produção enxuta e flexível na empresa contratante e sistemas diversificados de produção em massa nas contratadas. Neste caso, as atividades que envolvem o conceber e o planejar sobre o trabalho, o conhecimento científico técnico, é mantido sob o controle da empresa contratante (mãe) e as atividades de execução, a qualificação concebida como habilidade específica e repetitiva, como velocidade, fica sob a responsabilidade da empresa subcontratada (fornecedora). É nesse sentido que a flexibilização combina elementos antigos e novos na produção, como afirmou David Harvey.

A partir das crises do regime fordista de acumulação capitalista nos anos 70, o novo modelo de racionalidade da produção capitalista começou a se estabelecer, tendo por base: a “globalização”, o neoliberalismo, as novas bases materiais de produção e a flexibilização produtiva. É a articulação desses quatro fatores que definem o novo regime de acumulação capitalista, o qual articula competitividade,

produtividade e qualidade, onde a flexibilidade aparece como a categoria de mediação nesta articulação promovida pela nova racionalidade do capital.

No bojo desta articulação, a terceirização se apresenta, como um dos componentes da flexibilidade produtiva. É parte integrante dessa etapa de racionalidade do modo de produção capitalista. É a terceirização que possibilita a conjugação entre o velho modelo (padrão fordista de organização) e o novo modelo (a organização flexível) de produção capitalista, mantendo, entretanto, a sua essência na concepção do trabalho: produzir *valor de troca*, produzir mais-valia.

A maior inserção do Brasil, neste novo quadro mundial, se deu mergulhado em paradoxos, conforme levantados no capítulo anterior, que remetem à análise da sua própria História política de mandonismo, patriarcalismo e patrimonialismo reinantes no seio da elite dominante no país. O Brasil está sendo integrado à economia mundial por estes “coronéis” que, de um lado, promovem os leilões do patrimônio público e das estatais da forma mais espúria e escandalosa de internacionalização da economia brasileira, com o discurso de defesa do “Estado mínimo” e de afastamento do Estado da economia — entrega do que é público para os grandes grupos privados — e por outro lado, lançam mão da forma mais condenável do ponto de vista econômico, político, administrativo, ético e moral de grandes valores dos recursos públicos da União para salvar bancos privados que tiveram os seus cofres pilhados por seus dirigentes (impunes).

Em um nível também marcado por contradições, a estrutura produtiva brasileira está sendo guindada ao regime de acumulação flexível sem que se tenha vivido as formas de organização fordista do seu sistema produtivo de forma plena. A acumulação fordista desenvolvida no Brasil se deu de forma limitada, dentre outros fatores históricos, pelas condições políticas vividas no país sob a ditadura do regime militar e seus aparelhos jurídicos de exceção que impediam as liberdades democráticas e o livre exercício das organizações sindicais dos trabalhadores, um dos pilares no regime fordista<sup>8</sup>.

O desenvolvimento econômico durante o exercício do fordismo, à brasileira, com intensificação entre 1968 e 1973, quando o país se livrava de um longo período

---

<sup>8</sup> (HARVEY, 1992, p. 141) considera o poder sindical “uma das colunas políticas do regime fordista”.

de recessão e ocorria um boom industrialista, promoveu um padrão de emprego, mantendo profundas diferenciações econômicas e sociais entre as regiões brasileiras, polarizado nos principais centros urbanos.

De acordo com (BALTAR, 1996, p. 88), o rápido desenvolvimento da economia ocorrido até a década de 70 “reproduziu uma elevada incidência de pobreza”, onde, manteve-se a histórica pobreza no campo produzida pela situação fundiária, naquele período, porém, já sob novos contornos, com o processo de modernização agrícola, e o êxodo rural, que promoveu o inchamento das cidades. As implicações daquele modelo de crescimento foi o aparecimento de “diferentes situações de pobreza, inclusive nas áreas metropolitanas” onde,

Naquelas metrópoles que apresentaram elevado dinamismo econômico, a concentração da renda e o rápido crescimento populacional reforçaram a tendência de ampliação da pobreza. As metrópolis que pouco se beneficiaram do crescimento, reproduzindo uma situação de relativa estagnação econômica, tornaram-se imensos depósitos de população pobre. (BALTAR, 1996, p. 88).

As formas de geração de emprego, nesse período, são destacadas por (BALTAR, *idem*, p. 89), como responsáveis pela “ampliação do assalariamento e formalização das relações contratuais, mas se reproduziram formas de integração precária no mercado de trabalho que coexistiram com o núcleo de assalariamento mais estável”.

O Brasil, sofrendo os reflexos da crise geral do capitalismo na década de 70 e tendo o seu modelo econômico concentrador de rendas, adentrou a década seguinte convivendo com níveis altos de diferenças sociais e de rendas, produzidas através de sua estrutura econômica e produtiva. Assim, com o agravamento da crise de forma prolongada nos anos 80, aprofundou ainda mais o quadro de heterogeneidade no campo ocupacional e a ruína das condições de trabalho, como constatou BALTAR ao analisar a reprodução da pobreza no Brasil:

Do ponto de vista do emprego e da renda, houve uma deterioração das condições gerais do mercado de trabalho urbano, expressa não apenas no crescimento relativamente lento do emprego e no aumento da proporção de trabalhadores assalariados por conta própria e de assalariados sem contrato de trabalho formalizado, mas também na significativa redução do nível de salários. (BALTAR, 1996, p. 90).



De acordo com (FURTADO, 1993, p. 3) a economia mundial “atravessa uma recessão de causas estruturais sem precedentes por sua abrangência”, teve as suas primeiras manifestações desta recessão no “começo dos anos 80, nos países do Terceiro Mundo, como consequência da brusca elevação das taxas de juros dos mercados internacionais e da intensa drenagem de capitais para os Estados Unidos”.

É neste contexto da crise mundial do capitalismo, que partiu dos seus centros mais avançados, que devem ser localizadas as determinantes do quadro de estagnação com inflação do modelo econômico brasileiro dos anos 80, onde cerca de 4,5% do PIB nacional se destinava a pagamentos dos serviços da dívida externa brasileira, sendo reconhecidos, inclusive, pelo próprio ministro da área econômica, Delfin Neto, que afirmava: “o Brasil trabalha para pagar a dívida externa”. Já o candidato da oposição à ditadura militar no Congresso Nacional, Tancredo Neves, afirmava em 1984, “o Brasil não deve pagar a dívida externa com o sacrifício do seu povo”.

Os efeitos provocados, pela conjuntura de crise do capitalismo real e pelos modelos econômicos adotados nesse período pelo governo brasileiro, sobre o mercado e as relações de trabalho, são registrados pela deterioração das condições de emprego e o aumento do desemprego aberto no país. O avanço da informalização ocupacional, do setor não-agrícola, no Brasil é caracterizado por BALTAR da seguinte forma:

i. o lento crescimento do assalariamento formal em empresas privadas, que refletiu o baixo dinamismo em especial da indústria de transformação e da construção civil; ii. a proliferação de pequenos negócios, manifesta no rápido crescimento do número de trabalhadores por conta própria, empregadores e assalariados sem carteira de trabalho, principalmente no comércio e nos serviços, em particular no segmento de reparação e conservação. A Predominância desse tipo de geração de oportunidades ocupacionais aponta claramente uma deterioração do mercado de trabalho brasileiro nos anos 80. (BALTAR, 1996, p. 94).

Assim, terminavam os anos 80 que transcorreram num clima de instabilidade econômica, crise social, pressões da sociedade civil e aberturas democráticas com o fim da ditadura militar.

Os anos 90, já caracterizados pelas mudanças ocorridas no cenário internacional, marcam uma rápida inserção do Brasil na economia mundial seguindo

as matrizes neoliberais, como vistas no outro capítulo, de abertura comercial e redução das tarifas de importação, em nome da modernização produtiva, como afirmou (BALTAR, *idem*, p. 97):

Em nome da modernização do aparelho produtivo, o governo reduziu expressivamente as tarifas alfandegárias e os controles administrativos das importações para elevar a competitividade internacional e como parte de uma estratégia para controlar a inflação, ao mesmo tempo que permitiu a valorização da moeda nacional.

Essa abertura de mercado determinou um novo cenário de competitividade empresarial, agora exposta a um campo de concorrência estabelecido na esfera internacional, que obrigou as empresas nacionais a desenvolverem mecanismos de racionalização produtiva compatíveis com este novo cenário.

É, portanto, a concorrência internacional que vai pavimentar os caminhos da racionalização do parque produtivo brasileiro. Racionalização, também denominada de “modernização”, “flexibilização”, “focalização”, “desverticalização”, etc., que vai se expressar nas formas concretas de reconversão industrial existentes no país, apoiada pela introdução de novos equipamentos e máquinas, como também, novas formas gerenciais e de organização do trabalho.

Dentre as conseqüências dessa reestruturação produtiva, sobre as relações de trabalho e o mercado de trabalho, foram destacadas a deterioração dos sistemas de relações de trabalho e a precarização do mercado de trabalho nos centros de capitalismo mais avançados, conforme visto acima. No Brasil, onde já se destacava a precarização das relações sociais de produção, as novas formas de racionalidade produtiva acabaram acentuando ainda mais os níveis desta precarização, associada à exclusão social e histórica no país, sendo agora ampliada.

Só para destacar a incidência da instabilidade funcional, da natureza volátil do emprego e da falta de um sistema de relações de trabalho no Brasil — campo livre para um mercado de utilização predatória da força de trabalho — vejam os dados levantados por (BALTAR, 1996, p. 98-99): os números sobre “empregados com vínculos formalizados” dão conta que no final da década de 80, com a existência de aproximadamente 24 milhões de empregados, “as empresas

demitiram, em média, 950 mil trabalhadores todos os meses, equivalendo a uma rotação mensal de cerca de 4% do estoque total de empregados”. Apresenta, a seguir, “dos 11,5 milhões de pessoas dispensadas ao longo do ano, 7,5 milhões (dois terços) estavam, há menos de um ano, no estabelecimento, sendo que, somente 1,3 milhões (12% do total) tinham pelo menos três anos de estabelecimento. Por outro lado, um em cada três empregados que permaneceu no estabelecimento tinha menos de um ano de serviço, em que somente 40% trabalhavam há pelo menos três anos com o mesmo patrão”.

Essa performance do mercado de trabalho brasileiro mostra o quanto a relação mercadoria força de trabalho já recebia um tratamento extremamente “flexível”, antes mesmo da sua flexibilidade ampliada, hoje operada pela ação neoliberal de desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, para atender às exigências das empresas pela competitividade.

As novas formas de organização da produção, diante do declínio do modelo organizacional de cunho fordista, estão ocorrendo, no Brasil, de maneira a manter e ampliar o desemprego prolongado. Esta é a configuração real da entrada do país na era da automação microeletrônica dos sistemas produtivos e da utilização flexível do trabalho. Para esta conjuntura, destaca (BALTAR, *idem*, p. 99) que “tem havido uma utilização mais freqüente da subcontratação em substituição à contratação direta de mão-de-obra, significando, muitas vezes, maior instabilidade e precariedade da ocupação”. Afirma, (*idem*, p. 100) que as evidências sobre o emprego apontam para a “ausência de emprego formal”, onde “consolidariam, por um lado, um núcleo pequeno de trabalhadores com emprego estável e relativamente bem-remunerado e, por outro, uma massa de empregos instáveis e mal remunerados”. Esta tendência David Harvey (1992) já havia apontado, conforme foi levantado acima.

A exposição da economia nacional à globalização requereu, de certa forma, este reordenamento da cadeia produtiva, segundo a lógica do capital, para enfrentar a concorrência internacional. Este reordenamento vem ocorrendo a partir dos setores produtivos ocupados ou vinculados por grandes empresas multinacionais, onde, para BALTAR:

nota-se uma modernização no núcleo da cadeia produtiva, com a introdução de novos equipamentos e métodos organizacionais, uma externalização das atividades consideradas secundárias pelas empresas, uma concentração das empresas contratadas pelas multinacionais, além de uma significativa importação de bens intermediários de alto valor agregado, em especial daqueles com algum conteúdo eletrônico. (BALTAR, 1996, p. 101).

Esta modernização se caracteriza por ajustes do patrimônio, financeiro e da produção, que as empresas vêm implementando no sentido da definição da sua razão primordial de ser, ou seja, a focalização, repassando as atividades secundárias para terceiros. O resultado destes ajustes é uma empresa mais enxuta e flexível, capaz de responder às novas exigências impostas pelo mercado.

Para a classe trabalhadora, o resultado social direto é o aumento dos níveis de pobreza e de exclusão social, provocado pela lógica mercantil, a partir deste regime de acumulação flexível. BALTAR ao analisar o “mercado de trabalho e a exclusão social no Brasil”, afirma:

O padrão de desenvolvimento pós-30, fundado no processo de industrialização e em condições políticas muito particulares, gerou uma sociedade heterogênea, onde a pobreza e a exclusão social eram frutos do não enfrentamento do problema agrário e da reprodução de uma força de trabalho malremunerada. A crise daquele modelo de desenvolvimento e, mais recentemente, das políticas liberais adotadas tem feito emergir uma nova forma de pobreza, que tem como foco a expulsão de massas de trabalhadores dos segmentos industriais e não-industriais urbanos mais estruturados (BALTAR, 1996, p. 106).

É diante da emergência dessa “nova pobreza” e convivendo com ela, determinada pelo padrão de acumulação flexível e de emprego e relações de trabalho, que troca empregos formais, nas indústrias ou em outros setores, por situações ocupacionais não-formalizadas, que deve ser analisado o fenômeno da reestruturação produtiva, imposta por um mundo de competitividade empresarial em escala global. Globalizado não diante da perspectiva de integração em termos mundiais defendida por Marx no século passado: “Proletários de todos os países uni-vos”. Globalizado para o capital, ou seja, é a integração das classes capitalistas para saquear ativos em todos os lugares do mundo.

Perante esse quadro de contradições entre capital e trabalho e das contradições inerentes às metamorfoses do capital para manter o trabalho subsumido a sua lógica, desenvolvem-se os atores sociais: as estratégias

empresariais dos capitalistas, de um lado, e as formas de organização de luta dos trabalhadores, do outro. Esta é a polarização da luta de classes no capitalismo.

Assim, para estudar as implicações da terceirização sobre as relações de produção, fez-se necessário, em primeiro lugar, localizar o contexto de crises de paradigmas que o sistema produtivo atravessa. Crises estas situadas no campo de uma totalidade concreta representada pelo conjunto das forças produtivas e das relações sociais de produção que compõem o modo de produção capitalista. Em segundo lugar, foi preciso resgatar o lastro das estratégias capitalistas para manter o controle sobre a produção e sobre o trabalho, condição essencial para a sua sobrevivência enquanto classe dirigente.

A terceirização é uma das formas de expressão da flexibilidade produtiva, situada no bojo da reconversão industrial em curso. Ela ocorre como uma forma geral de subcontratação de serviços e de partes da produção, como afirma (FARIA, 1994, p. 42), “a terceirização não está restrita apenas às tarefas auxiliares de limpeza, restaurante, vigilância, etc., mas também a parcelas importantes do processo produtivo. As partes da produção que não são estratégicas na elaboração do produto principal são subcontratadas”.

A crítica feita por (FARIA, *idem*, p. 43) sobre a adoção da terceirização pela estrutura produtiva no Brasil, refere-se à “duas modalidades de terceirização”: uma com base na “parceria”, caracterizada pelo “ganha-ganha”; e outra no “confronto”, caracterizada pelo “ganha-perde”.

Sobre a primeira modalidade, “ganha-ganha”, afirma FARIA que ela

vem dos países industrializados e integra uma estratégia racional. Objetiva alcançar tanto elementos de produtividade quanto condições novas de competitividade. É a imposição das tecnologias gerenciais de qualidade. É o ‘*outsourcing*’ total. A palavra de ordem é ‘*partnership*’ (parceria) em todo fluxo produtivo, nas relações para frente, com o mercado, para trás com os fornecedores e também com os empregados. O posicionamento comportamental adotado é o do ganha-ganha, pensa-se no longo prazo (FARIA, *idem*, p. 43).

A estratégia do “confronto” utilizada no processo de terceirização, segundo FARIA, é o **outsourcing tupiniquim** que “consiste em apenas reduzir custos”.

Afirma:

Esta modalidade de terceirização mantém o antagonismo com os empregados e com o movimento sindical. Impera a desconfiança generalizada — desconfia-se dos empregados, dos fornecedores e do mercado. É o posicionamento do ganha-perde. Objetiva-se obter lucros no curto prazo — a redução de custos faz-se com a redução da mão-de-obra (FARIA, *idem*, p. 43).

A análise feita pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos) revela que a terceirização “é uma tendência internacional e está associado ao objetivo de se determinar claramente o foco de atuação da empresa (daí também o nome de focalização), de se redefinir o papel da fábrica, abandonando sistemas produtivos mais complexos, que convivem num mesmo espaço físico e com a mesma administração”. (DIEESE, 1994, p.315).

Uma outra denominação adotada para o termo terceirização é, segundo o DIEESE, “especialização flexível”, onde “empresas altamente especializadas na produção de algum item, mas com grande flexibilidade para atender mudanças de pedidos dos seus clientes” assumem a condição de prestadora ou fornecedora da empresa maior que passa a centrar-se na sua razão de ser.

Afirma, ainda, o documento do DIEESE que “essa especialização flexível seria tipicamente encontrada como um dos elementos do modelo industrial japonês, baseado em novas formas de organização do trabalho, no seu sistema de relações de trabalho e na articulação inter-empresas, onde as pequenas e médias fornecedoras são de fato subordinadas às grandes empresas clientes” (DIEESE, *idem*, p. 315-316).

Sobre a implementação da terceirização no Brasil, o DIEESE informa que ela se dá de várias formas: “abandonando produtos, separando linhas de produção, importando componentes ou produtos finais, priorizando a comercialização e não a fabricação, concedendo maior autonomia administrativa a diferentes unidades e, especialmente, através da compra de componentes e prestação de serviços por terceiros” (*idem*, p. 316).

Revela, ainda, o (DIEESE, *idem*, p. 316) que um dos objetivos da terceirização, embora não assumido pelos empresários e gerentes, é evidente. “Trata-se do combate às organizações e conquistas sindicais, a desestruturação da

identidade e da unidade entre os trabalhadores e o controle da produção e do trabalho através de uma rede de cooperação empresarial.

A conformidade da terceirização com o mercado e as relações de trabalho dá-se, em primeiro lugar, em torno da redução do número de postos de trabalho que, segundo o DIEESE, acontece “na empresa que subcontrata e que se reflete também no setor, já que o trabalho é organizado de forma a necessitar de um menor número de funcionários para o mesmo nível de produção”. Já em segundo lugar, ocorre a “degradação das condições de trabalho geralmente presentes nas empresas subcontratadas”. Cita alguns casos em que,

os funcionários são demitidos da empresa-mãe, e contratados pelo novo fornecedor, muitas vezes de propriedade do antigo gerente da área. Esta passagem é feita com a perda de todos os direitos antes garantidos na outra empresa. Salários menores, inexistência de benefícios como alimentação e transporte, dificuldade de organização sindical, falta de políticas de treinamento, ritmo de trabalho mais intenso, ambiente degradado: é este o panorama freqüentemente descrito pelos trabalhadores em contato com essa experiências concretas” (DIEESE, 1994, p. 321).

Esta tem sido a estrutura produtiva flexível, predominante, no atual estágio de acumulação capitalista, ou seja, a constituição de novos tipos de organização da produção em rede e de relacionamento inter-empresas caracterizado entre empresas montadoras (clientes, contratante) e empresas fabricantes (fornecedoras, contratadas, ou terceirizadas). Nesta relação “horizontalizada” o domínio do jogo pertence, entretanto, à empresa contratante, “mãe”, que repassa aos terceiros os benefícios, (se assim resolverem jogar) e os prejuízos. Em muitos casos, a empresa prestadora torna-se, assim, uma prisioneira da empresa mãe.

Para (FARIA, 1994, p. 44) a terceirização “é a primeira fase de um estágio hiperavanzado do novo modo de produção capitalista”, onde fábricas tradicionais repassam para terceiros parte de suas linhas produtivas com o objetivo de diminuir custos. Afirma que o **outsourcing**, como primeiro momento da terceirização, está sendo superado pelo segundo momento, denominado de “**global outsourcing**”, quando os novos fornecedores são buscados em outros países, “principalmente nos mais pobres”. Deste modo, “a empresa passa a gerenciar a qualidade da produção comprada de terceiro, elaborar marketing e cuidar da logística de distribuição”.

De forma sistemática, FARIA apresenta os principais efeitos da terceirização:

1. Barateamento e melhoria da qualidade e dos serviços e do produto final.
2. Aumento da eficiência empresarial. Flexibilidade e maior agilidade nas decisões administrativas
3. Desburocratização na administração e no fluxo produtivo.
4. Modernização dos fornecedores dentro de um processo de concorrência.
5. Redução drástica do número de fornecedores na busca de maior qualidade e produtividade, ganhos com competitividade.
6. Mudança na relação entre as partes na cadeia produtiva.
7. Maior agilidade na produção com custos fixos menores.
8. Redução do índice de desperdício e refugos.
9. Economia de escala, fator indispensável para a sobrevivência da empresa em mercados de acirrada concorrência.
10. Redução do pagamento de alguns impostos e de encargos sociais dos salários, etc. (efeito cascata).
11. Redução salarial, principalmente para a área técnica das empresas terceirizadas. Há casos de engenheiros que recebiam salário de U\$ 3.000 por mês e que com a terceirização estão trabalhando mais e por pouco mais de U\$ 800 mensais.
12. Redução do número de empregados diretos na estrutura produtiva. Por exemplo, na Riocell, pioneira na terceirização no Brasil, 30,6% da mão-de-obra foram eliminados.
13. Aumento, em todos os setores da economia, do número de micro e pequenas empresa amortecendo um pouco os efeitos negativos do desemprego. No caso da Riocell, as empresas de parceria passaram a empregar 1.700 pessoas com a terceirização. Mas, mesmo assim, sobraram 800 postos de trabalho.
14. Degradação das condições de trabalho nas empresas subcontratadas, há empresas que estão terceirizando setores perigosos e insalubres, que oferecem riscos, com o objetivo de se eximir de culpa em casos de acidentes e doenças profissionais.
15. Combate às organizações e conquistas sindicais e ampliação do controle da produção e do trabalho.
16. Redução do espaço para a democracia no chão de fábrica.
17. Desmobilização sindical com os trabalhadores saindo de categorias mais mobilizadas para categorias menores e desmobilizadas.
18. Diminuição do número de associados e menor participação na vida sindical. (FARIA, *idem*, p. 53-54).

O estudo empírico levantado nos casos analisados, nesta pesquisa, sobre a terceirização confirma, de certa forma, todos os itens relacionados acima por Faria e acrescenta outros.

A peculiaridade constatada neste estudo prende-se ao fato de que ele está voltado para o processo de constituição da empresa prestadora, que nasceu ou que foi alavancada com a terceirização.

Sobre os critérios de terceirização, utilizados pelas empresas mães estudadas, os seus gerentes responsáveis foram taxativos ao afirmar que as áreas da produção repassadas para terceiros não eram estratégicas e que os objetivos



com a externalização eram minimizar custos de produção, ganhar espaços físicos na fábrica e melhorar o prazo e o padrão de qualidade de seus produtos.

Quanto às decisões para a terceirização, um gerente, da empresa da área eletroeletrônica, produtora de equipamentos para **telecomunicações**, informou que ao receber uma visita de um diretor da sede da multinacional que a sua empresa integra, o mesmo ao ouvir os resultados dos avanços na produção de alguns itens, utilizados na fabricação dos bens finais, teria afirmado: “ pena que não se trata da nossa razão de ser”. Que a partir de então a empresa começou a adoção do processo de terceirização, definindo as prioridades em torno dessa “razão de ser”, ou seja, no dizer do informante, tornar-se uma empresa essencialmente montadora e não fabricante.

Essa empresa a partir de então desenvolveu uma política de qualidade e produtividade que operou o seu enxugamento em diversos setores de produção através do processo de externalização, sendo que, pela introdução de novas máquinas e equipamentos no processo produtivo, estabeleceu metas de qualidade que preencheram as exigências para a conquista da certificação ISO 9000.

A partir desse processo de racionalização produtiva, observa-se a redução do número de funcionários entre 1990 e 1996 em cerca de 8% no total, de aproximadamente 3790 para 3490, sendo que, esta redução se deu preponderantemente entre o pessoal operacional, em torno de 42,6%, sofrendo um corte de 1570 para 900 desses funcionários, dado que demonstra o quanto deu-se um esvaziamento do pessoal de “chão de fábrica”. Por outro lado, o pessoal não operacional teve um crescimento de aproximadamente 16,6% pulando de 2220 para 2590. Esta é uma característica das empresas “mães”, a concentração do pessoal direcionada para os fins estratégicos da empresa, ou seja, para a montagem final, o **marketing** e a comercialização dos produtos.

Ao lado dessa redução de pessoal registra-se um aumento do faturamento total da empresa, no mesmo período, de aproximadamente 164%. Não se trata do milagre da multiplicação dos pães. É o novo padrão de acumulação capitalista calcado na flexibilidade do mercado e das relações de trabalho em conjunto com a introdução de novos equipamentos e máquinas na planta produtiva.

Juntamente com os índices de redução de pessoal e de aumento no faturamento da empresa, observa-se uma mudança na qualidade da força de trabalho associada às novas exigências de escolaridade, com a empresa estabelecendo o requisito de segundo grau para ser contratado um auxiliar de produção. No dizer de um dos gerentes adjuntos de produção essa é a fase da “substituição do montador pelo operador na base de produção”.

A empresa do ramo **metalmecânico** foi reorganizada internamente com a constituição de quatro mini-fábricas, estruturadas com processos de produção independentes e formadas de acordo com os produtos montados. Essa organização tornou-se possível a partir do processo de terceirização responsável pela externalização de várias áreas produtivas da firma.

Os resultados dessa racionalização produtiva expressam-se, por um lado, em um alto ganho de produtividade, e por outro lado, do ponto de vista da estrutura ocupacional, pela substituição e redução do número de postos de trabalho, além de determinar uma divisão técnica do trabalho de novo formato, pautada pela relação entre empresa fabricante e empresa montadora. Em alguns casos a empresa fabricante (terceirizada) torna-se a continuidade do chão de fábrica da empresa montadora (contratante), colocada do lado de fora.

De acordo com o gerente de uma das mini-fábricas “90 das pessoas foram trocadas no processo de adaptação às mudanças ocorridas internamente”. Sobre os ganhos com redução de pessoal a partir dessas mudanças, afirma o supervisor de produção de outra mini-fábrica: “hoje 12 pessoas fazem o que ocupava 30 funcionários antes da reestruturação”.

Em uma mini-fábrica, segundo dados do gerente industrial da empresa, as mudanças organizacionais ocasionaram, sem nenhum incremento tecnológico, uma redução de pessoal da ordem de 13% e, paralelamente, um ganho de produtividade de 43%, passando de 700 para 1000 itens produzidos diariamente. Em outra mini-fábrica os dados são ainda maiores, de acordo com a mesma fonte, operou-se uma redução do número de funcionários em 39% ao lado de um aumento de produtividade em 60%.

A redução do número de postos de trabalho nesta empresa deu-se conforme objetivos de qualidade e produtividade capazes de assegurarem padrão de competitividade empresarial, de acordo com a abertura de mercado promovida pelo governo brasileiro a partir de 1990. Assim, a empresa não só consolidou a permanência num mercado que já era seu, antes da abertura comercial, como também, pode ampliar a sua capacidade com vistas no mercado internacional. Como um dos requisitos do padrão de competitividade tem sido a certificação de qualidade ISO, a empresa, após o seu enxugamento e a definição da sua atividade-fim — uma empresa montadora e não fabricante — requereu e obteve a certificação ISO 9000 <sup>9</sup> no ano de 1995.

Como afirmou o gerente industrial “é impossível discutir política de qualidade com analfabeto”, uma das conseqüências dessa reconversão da estrutura industrial da empresa foi a exigência de ampliação dos conhecimentos e da escolarização dos seus funcionários. “Aqueles que não atingiram as metas de escolaridade traçadas pela empresa foram substituídos”, afirmou uma funcionária do recursos humanos. Com isso essa empresa estabeleceu o primeiro grau, para montador e o segundo grau para supervisor como requisito da escolaridade mínima para se contratar o pessoal operacional.

Essas duas empresas “mães”, tanto a da eletroeletrônica quanto a da metalmeccânica, não assumem terem repassado os seus problemas para fora com a terceirização, no sentido de terem se “livrado dos abacaxis”. Ambas garantem que desenvolveram um relacionamento de parceria dentro do posicionamento “ganha-ganha” com as suas terceirizadas (fornecedoras), tendo claro os objetivos na busca de potencialização para os ganhos em custos, qualidade e competitividade.

O relacionamento entre a contratante e as prestadoras, nos dois tipos de empresas contratantes (mães) estudadas, dá-se de acordo com normas estabelecidas que assegurem a continuidade produtiva destas empresas. Trata-se de um relacionamento marcado por uma divisão técnica do trabalho sob o controle da empresa contratante, que é a responsável pela concepção, planejamento e

---

<sup>9</sup> A ISO é uma entidade que reúne organismos normalizadores de 91 países e que edita normas internacionais. Significa International Organization for Standardization. (DIEESE, 1994, p. 103)

desenvolvimento, enquanto a empresa contratada torna-se uma executora de partes desses processos e de etapas da produção.

Dos passos seguidos no desenvolvimento da terceirização, das duas empresas, dois tipos de encaminhamentos são localizados: o primeiro, é quando o possível contratante já está constituído, aí então são analisados os seus potenciais para assumir equipamentos, matérias-primas e às vezes alguns funcionários. É importante definir a sua homologação como fornecedor, verificando depois o acompanhamento e a avaliação do seu desempenho e por último o estabelecimento de parceria. O segundo encaminhamento encontrado é quando o contratante cria o fornecedor. Os exemplos ocorridos neste segundo caso formam-se de ex-gerentes das empresas mães que assumiram a terceirização, saindo e levando consigo máquinas, equipamentos, matérias-primas e, por vezes, alguns funcionários, tornando-se fornecedores.

O grau de dependência da fornecedora com a contratante é muito grande, em ambos os casos, conforme declarou um gerente industrial contratante: “o terceirizado é como uma criança pequena, requer um período de acompanhamento até que as peças comecem a vir da maneira que desejamos”. Os requisitos para avaliação do desempenho do terceirizado são estabelecidos através da conformidade, pontualidade em prazo e em quantidade, atendimento das atividades antes e depois da contratação, evolução tecnológica e preços. Os quatro tipos de terceirizados estudados aqui trabalham com suas planilhas abertas frente aos seus contratantes (clientes).

## A FÁBRICA UM - PLACAS DE CIRCUITO IMPRESSO

Os estudos realizados sobre as relações de trabalho e a educação no interior da empresa terceirizada que fabrica **placas de circuito impresso** revelaram categorias que confirmam contradições já apontadas no estudo do caso da **fábrica um**: a dependência ditada pelo volume de trabalho voltado para atender a empresa contratante; a dependência em termos de conhecimentos técnicos decorrentes da divisão técnica de trabalho, originária do processo de terceirização; as precárias condições sociais e ambientais dos trabalhadores da empresa terceirizada em relação aos funcionários da empresa mãe; e, o baixo índice de organização dos trabalhadores que traz como decorrência o individualismo para a solução de problemas em relação aos colegas de trabalho e em relação a possíveis conflitos na relação entre capital e trabalho.

Esta empresa foi fundada em 1987, com objetivo de atender demandas situadas na região de Curitiba para indústrias de informática. Com o plano Collor e a conseqüente implosão desse setor fabril, a empresa que operava com 40 funcionários quase fechou as suas portas. Operava com cerca de 90% destinado ao mercado de informática. É a partir desse período, no ano de 1991, e por conta da terceirização na empresa de **telecomunicações**, que tem a sua produção direcionada para a produção de placas de circuitos impresso. Essa terceirização ocorreu, inclusive, com o repasse dos equipamentos da empresa mãe para a empresa fornecedora. Atualmente, esta firma que conta com 65 funcionários, opera com 50% da sua produção destinada para essa empresa que a terceirizou.

O seu diretor, responsável pela área técnica dessa empresa, tem formação superior em química. Dentre os seus funcionários há apenas um com formação de nível superior, porém atuando na produção, sem nível de responsabilidade técnica. Os demais funcionários distribuídos pelos vários níveis da empresa: setor de engenharia, sob a reponsabilidade de um funcionário com formação de nível técnico, em mecânica, pelo CEFET/PR; PCP e Cordenadores de Produção, com o segundo grau completo; e o pessoal operacional, em média, com o primeiro grau completo.

Quanto aos critérios admissionais esse diretor afirma: “a gente só está contratando funcionário que tenha o segundo grau ou que o esteja cursando. Antes a gente contratava sem exigência de escolaridade hoje a gente exige, porque fica mais fácil na hora de fazer um treinamento, de dar uma instrução, uma pessoa com maior escolaridade tem a cabeça mais aberta, é mais fácil de entender”. Sobre os requisitos de conhecimentos específicos do trabalho explica: “somos a única fábrica do ramo em Curitiba por isso é difícil pegar uma pessoa com prática. A gente tem que treinar internamente”.

Nessa terceirização não houve “aproveitamento” de ex-funcionários da empresa mãe, alega esse diretor, afirmando que “algumas pessoas de lá até fizeram entrevistas aqui mais a defasagem de salário não os atraiu”. Além de dizer que “não foi necessário trazer gente de lá porque já conhecíamos o que fazer”, um fator destacado pela não incorporação dos funcionários da outra empresa foi a opção por pegar pessoal das imediações da fábrica. Cabe ressaltar que no processo de terceirização analisado nos quatro casos em estudo, as firmas fornecedoras foram se instalar no município de Curitiba, em regiões de maior concentração residencial da população de baixa renda e da Região Metropolitana, (nas zonas conhecidas como “cidades dormitórios”), onde se localizam os enormes contingentes operários das conurbações urbanas. O deslocamento dos barracões das firmas fornecedoras para essas localidades é uma tendência visível na constituição industrial da região de Curitiba com o processo de adoção da flexibilização-externalização da planta produtiva.

Além das perdas salariais este empresário foi taxativo quanto aos objetivos da terceirização: “hoje a empresa tem que se fixar na sua especialidade, focalização, as atividades acessórias devem ser repassadas para terceiros, desde que isso ajude a reduzir os custos e isso se faz reduzindo pessoal”. Para ele a “especialização leva a ganho de qualidade, produtividade e preços e isso não se faz aumentando pessoal, pelo contrário, a terceirização é mais racionalidade e isso vem sendo entendido como aumento do desemprego”.

Apesar das justificativas dadas por este empresário quanto ao desemprego, o que se questiona na terceirização não é a busca de maior racionalidade, visando

ganhos de qualidade e produtividade, mas a deterioração do mercado e das relações de trabalho as quais têm conseqüências diretas sobre a relação emprego/desemprego.

Essa terceirização foi realizada com a aquisição das máquinas e equipamentos pela fornecedora, mediante uma “garantia de pedido mensal”. “Pagamos essas máquinas e equipamentos com placas de circuito” — garante o seu diretor.

A competitividade dessa empresa, de acordo com o seu diretor, está ligada diretamente ao envolvimento do corpo de seus funcionários. “A gente sempre teve a idéia de que o funcionário não deve se sentir como funcionário e sim sentir-se como dono da empresa” — declara. Como estratégia para se obter esta adesão, de funcionário para “dono” da empresa, esse diretor destaca a eficiência da política participativa dos funcionários: ganho de produtividade; participação nos resultados; prêmio de qualidade, etc.

Desta maneira, pagando o piso salarial estabelecido dentro da categoria, este empresário afirma que com os ganhos indiretos consegue manter um quadro de funcionários com baixa rotatividade e bem “alinhados” aos objetivos da empresa. Como esses ganhos indiretos são bem expressivos diante do menor salário, “os funcionários mesmos fiscalizam uns aos outros para atingir e, muitas vezes, superar as metas de quantidade e de qualidade”. Esta é uma das vantagens que a empresa contabiliza: o controle coletivo do trabalho, operado pela emulação entre os trabalhadores. “Eu não vou perder o meu , se a minha colega enrola eu grito”, afirmou uma funcionária da produção falando sobre a “corrida” para atingir as metas e “melhorar um pouco o salário”.

Esta é uma empresa que, apesar de não se situar no rol das grandes empresas, está sintonizada com o aprofundamento comercial brasileiro em termos internacionais, tanto em relação à aquisição de equipamentos como de matérias-primas tendo em vista a própria natureza do bem que produz e a insuficiência tecnológica do Brasil para esse setor. Por esta razão, como trabalha com produtos importados, principalmente dos EUA e do Japão, torna-se necessário o conhecimento da língua inglesa para os funcionários que lidam diretamente com a

matéria-prima e com a distribuição e o controle da produção. Por esse motivo a empresa está pagando curso de língua inglesa para os funcionários que atuam neste nível. Esse é mais um incentivo que o diretor diz que está garantindo.

Deste modo, através dos incentivos e pelos ganhos individuais condicionados aos objetivos traçados pelos planos coletivos de metas, a empresa constrói mais uma estratégia da pedagogia do capital, que é manter a concorrência entre os trabalhadores em torno do objetivo da empresa, ao conjugar o controle externo e o controle internalizado no processo produtivo.

Nesta empresa foram entrevistados, além do seu diretor, os responsáveis pelos setores de engenharia e PCP, a coordenadora de produção e quatro auxiliares de produção. O responsável pelo setor de engenharia tem por obrigação, “receber o projeto (pedido do cliente), analisar as documentações, ver as características do produto e se as informações que estão contidas no pedido são suficientes”. Tem ainda a função de conferir a placa de circuito impresso e fazer a auditoria do produto final. A única responsável pelo PCP recebe o documento analisado pelo setor de engenharia, elabora o ficha técnica, lança os dados e emite a ordem para a produção, faz “planejamento da produção colocando a tarja no pedido com a cor que identifica o nível de prioridade a ser atendida”. A coordenadora de produção é responsável pelo acompanhamento da produção a partir do “disparo” do PCP até a parte final, passando por todos os setores da produção: recorte, furação, metalização, transferência de imagem, corrosão, espessamento e serigrafia.

A compreensão sobre o que faz e como aprendeu destacada por esses funcionários reforça a afirmação da direção da empresa que, sendo a única fábrica de placas de circuitos impresso na região, “não há no mercado” pessoas com experiência na área para serem contratadas e também não há um centro de treinamento para esta área. Logo, o aprendizado se dá dentro da própria fábrica.

Assim, com exceção do funcionário técnico do setor de engenharia que diz que o desempenho da sua função é fruto da sua formação técnica no CEFET, todos os demais falaram que aprenderam no próprio serviço, “correndo atrás”. A coordenadora de produção, funcionária da empresa desde a sua fundação, há 10



anos, que iniciou como auxiliar de produção, afirma que o motivo da sua ascensão para o posto de coordenadora ocorreu em devido à experiência que adquiriu no próprio trabalho que a fez conhecer todos os serviços: “sempre fui uma funcionária dedicada, nos altos ou baixos da produção eu sofria remanejamento, quando caíam os serviços eu ficava para todos os setores, se iam aumentando eu tinha que ensinar os serviços para os novos. Com isso me tornei coordenadora quase que automaticamente”. A funcionária do PCP tem história semelhante, com 6 anos de firma, revela: “agora mesmo eu estou ensinando uma moça para ficar no meu lugar durante as minhas férias. Aqui eu aprendi tudo correndo atrás. De um ano e meio para cá a firma começou a se informatizar e aí tem muita coisa nova para aprender”.

A relação sobre o que faz com o conhecimento escolar, para os três níveis acima destacados, dá-se de forma articulada. Todos eles destacaram a importância do saber escolar como base para o trabalho que desempenham.

Sobre o que faz e como aprendeu, os quatro trabalhadores operacionais: dois com seis anos de firma, um com dois anos e o outro com seis meses, responderam que: “faz corte”; “faz transferência de imagem”; “faz metalização”; e “faz serigrafia”. Enfim, cada um faz a sua parte. Sobre como aprenderam responderam: “com os colegas e com a coordenadora”.

Em caso de dúvida do pessoal operacional estes recorrem à coordenadora que, se necessário, recorre ao setor de engenharia e este ou dá a resposta corrigindo a falha ou recorrendo à empresa mãe.

Para os operacionais (auxiliares de produção), as exigências de maior escolarização não se justificam para o trabalho que realizam. Como afirmou um trabalhador que está fazendo o segundo grau: “para fazer o meu trabalho aqui não precisa estudo nenhum, a gente tem que estudar mesmo é porque todas firmas estão exigindo”. Outro, contratado mais recentemente, diz que para entrar na firma exigiram dele o segundo grau porém, ao descrever o que faz afirma: “aqui é preciso ser rápido e não errar prá turma não pegar no pé, senão vamos receber menos”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> O “receber menos”, está relacionado ao ganho de produtividade que “cada um recebe se todos trabalharem para chegar às metas”; e o “pegar no pé”, refere-se a uma forma de pressão do coletivo de trabalhadores a serviço do exercício do controle do trabalho pelo capital.

A conceituação destes trabalhadores sobre escolarização, tendo por base essas afirmações, retoma à velha dualidade plasmada pelo senso comum entre educação “formal” e educação “informal”, onde na primeira se vai aprender sobre o “saber escolar” e na segunda se aprende sobre o “saber fazer”. Esta conceituação dual da educação pelos trabalhadores é histórica, muito embora, muitas vezes não saibam definir o que é educação, sabem que se aprende para a vida na vida, nas relações sociais, e na escola se aprende muitas coisas, porém nem sempre associam o que se aprende na escola com a vida. Se essa visão revela uma crise de identidade do trabalhador, com relação à educação, revela, muito mais, uma crise de identidade do sistema educacional brasileiro para com o seu povo.

A concepção distorcida que o trabalhador brasileiro pode ter sobre a educação é, fundamentalmente, uma construção social produzidos pelas próprias condições de trabalho a que estão vinculados, um trabalho abstrato, dividido, mercadoria, que separa intelectuais de trabalhadores. É decorrência da percepção de trabalho também dual, construída socialmente. Esta dualidade do trabalho existe concretamente no capitalismo a partir da divisão social e técnica do trabalho. É a partir das bases materiais e das relações sociais de produção produzidas no capitalismo que o homem se desumaniza, se divide, unilateralizando a sua percepção de mundo o que o leva a uma percepção de mundo também dividida: o mundo do saber e o mundo do fazer.

## A FÁBRICA DOIS - CABOS

O caso da empresa que produz **cabos** é um exemplo de terceirização executada com ex-gerentes da terceirizante. O seu diretor, um dos dois sócios fundadores, explica: “eu e meu sócio éramos funcionários da empresa (x) — de telecomunicações— eu com 15 e meu sócio com 20 anos de firma, tínhamos um cargo de mestre que seria como gerente de produção”. No final de 89 surgiu a notícia de que a empresa iria mandar fazer os cabos fora, então eles se candidataram ao negócio. Assim, no início de 90 foi constituída a sua empresa. Este

novo empresário informa que a empresa da qual ele era funcionário, hoje sua contratante, lhe entregara a lista dos fornecedores o que possibilitou a compra de material para a produção e atendimento ao seu “cliente”. Ele informou que o capital inicial dos dois sócios para a criação da firma foi de 70 mil reais.

A análise deste empresário sobre a importância da terceirização para a grande firma é que

eles vão ganhar espaço, vão tirar uma série de administração, de estoque, não vão pagar seguro. Isso tudo eles passam para a gente, só que tudo isso tem um custo para nós também, então, desde a hora que uma pessoa terceiriza um produto, ela vai ver o preço que vai pagar lá fora, se for igual, já é vantagem para a firma grande, porque tira um monte de preocupação, mas normalmente isso baixa, normalmente o produto terceirizado sai mais barato do que produzir lá dentro devido à estrutura. A firma pequena tem uma estrutura enxuta, um cara é gerente, diretor, tem varias funções, enquanto na firma grande, para cada função dessa há uma pessoa.

Esta empresa, que segundo o seu diretor foi fundada, inicialmente, com 6 funcionários, conta hoje com 70 trabalhadores. Sobre a estrutura funcional declara o seu diretor que “aqui não produtivo não tem ninguém, não tem aquele cara que fica sentado dando ordem,... seja gerente ou encarregado, todo mundo tem que fazer tudo, então, o próprio encarregado se faltar um cara que fecha o cabo ele vai lá e fecha o cabo, apesar de cuidar do pessoal”. A estrutura de pessoal nesta empresa é formada por quatro níveis hierárquicos: diretoria, gerência, encarregados e funcionários operacionais.

Para destacar o grau de dependência dessa terceirizada com a contratante tomam-se os dados relativos ao destino da produção, os quais, já foram de 100%, quando houve uma queda de encomendas, provocando uma redução do número de funcionários de 96 para apenas 25, conforme o seu diretor, que afirma que hoje o montante da produção destinada à terceirizante fica em torno de 80%, garantindo que: “hoje em dia se baixar o serviço da contratante nós não vamos fechar a firma, antes até podia ser”.

Sobre o entendimento quanto à globalização comercial e produtiva este empresário garante que trabalha com vários fornecedores internacionais do Sudeste Asiático e dos Estados Unidos. Entretanto, afirma que tentou colocar os seus produtos em termos do Mercosul, mas que teve muitas dificuldades pelo grau de

concorrência. Com relação à exportação de cabos para uma grande empresa de informática americana, que a sua empresa realiza, declara: “praticamente temos que pagar para trabalhar, nós estávamos trabalhando com prejuízo só para garantir o cliente, sempre naquela esperança que mude alguma coisa”. Este cenário é descrito como sendo um momento em que se exige “trabalhar com uma margem de lucro pequena ou talvez nenhuma” para atender e manter o cliente.

A base da competitividade é definida por esta firma como a busca por atender as exigências dos clientes, o que implica uma menor taxa de lucro, tendo em vista que se trabalha com planilha aberta na relação com esse cliente, obedecendo os seus índices. Implica, por outro lado, em ter uma política de qualidade de acordo com os padrões estabelecidos por esse cliente. Garante esse diretor que o seu cliente não exige que se tenha a certificação ISO 9002, mas que se proceda como a ISO manda. A auditoria de qualidade nesta empresa é feita pela contratante. O que essa contratante exige é que se tenha certificação de qualidade com ela, que lhe sejam fornecidos produtos com qualidade assegurada<sup>2</sup>.

Sobre o perfil da força de trabalho, no que diz respeito à escolaridade, as exigências estabelecidas por essa empresa são: primeiro grau para o pessoal operacional (auxiliar de produção), segundo grau no mínimo ou superior para o nível de encarregado e superior para o nível de gerência.

O que se pôde constatar na pesquisa com o pessoal de “chão de fábrica” é que as exigências por maior escolaridade estão intimamente ligadas com um tipo de política de qualidade estabelecido pela empresa contratante. E que, muitas vezes, não são exigências reais constituintes da base produtiva da empresa terceirizada, onde se localizam trabalhadores semi-analfabetos, em descompasso com o discurso do diretor de que “quem não tem pelo menos o primeiro grau não entra”.

Quanto aos incentivos dessa empresa para com os seus funcionários, no que tange à busca de maior escolarização e melhoria nos padrões de qualidade da produção, o diretor diz que eles são implementados através de palestras e, no dia-a-dia, pela conversa com os encarregados. O que se constatou sobre essas

---

<sup>2</sup> No entendimento desse empresário, qualidade assegurada “é a responsabilidade do fornecedor de entregar um produto realmente com qualidade e se responsabilizar por esse produto”

palestras é que o seu foco está direcionado no sentido de alertar o funcionário. Em primeiro lugar, para o desemprego, e em segundo lugar, para melhorar a sua produtividade e a sua qualidade, assegurando os resultados desejados pela empresa frente ao seu cliente, que é, em última instância, a condição que garante a manutenção do emprego.

Dessa forma, o funcionário sabe que há um cliente e que este cliente é quem estabelece os padrões de aceitabilidade dos produtos que ele está fabricando e que é responsável. E sabe, principalmente, que há muito desemprego. “Saber que o emprego está difícil é fundamental para o funcionário se posicionar no trabalho e no emprego que ele está tendo”, é o que afirma um encarregado, garantindo que: “a febre do desemprego é a melhor arma para se obter a adesão dos funcionários”. Segundo este encarregado, quando o funcionário não atinge as metas de produtividade estabelecidas ou que não consegue assegurar o padrão de qualidade “entra em desespero com crises de choro por medo de ser mandado embora”.

Como se vê, a pedagogia do capital tem a sua eficiência no sentido da perpetuação do ganha-perde no conflito capital-trabalho. Ela funciona permeada pelo senso comum que alimenta o conformismo mecânico<sup>3</sup>, amortizador do movimento e negador da contradição.

Os critérios utilizados por essa empresa para a avaliação individual do desempenho dos seus funcionários incluem “assiduidade, qualidade, produtividade e disciplina”. O diretor afirma que há muitas dificuldades, dentro desses critérios, para se conquistar a adesão dos funcionários ao projeto da empresa. Entretanto, afirma que não há uma grande rotatividade, primeiro, porque o sindicato da categoria não é um sindicato de conflito e estabelece, no seu entendimento, um bom piso salarial para os trabalhadores em comparação com o mercado, segundo, porque mais de 90% do pessoal da produção é formado por mulheres que têm uma oferta de trabalho, no mercado em geral, em condições piores que a sua empresa oferece.

---

<sup>3</sup> O termo conformismo mecânico aqui utilizado tem, exatamente, o oposto do “conformismo dinâmico”, categoria gramsciana, utilizada como o significado de “socialidade”, um dado objetivo e universal, resultado de uma luta cultural. (MANACORDA, 1990, p. 258).

Por outro lado, esse mesmo diretor garante que, amparado por acordos com o sindicato dos trabalhadores, o salário dos seus funcionários, na mesma função, é inferior ao que é pago na empresa contratante. Assim, a redução dos salários, como um dos fatores da precarização nas relações de trabalho, que é operada nos processos de terceirização, é um dos itens de fundamental importância para que a empresa prestadora alcance o padrão de competitividade exigido pela empresa “mãe”. Portanto, o artifício da terceirização, inserido no bojo da nova racionalidade produtiva da produção marcada pela flexibilidade, tem como fundamento ampliar a extração de *mais valia*.

Se, a queda dos salários é uma das consequências da nova racionalidade na organização empresarial — via terceirização — a redução do emprego é também destacada como um ganho do capital nesse processo, como argumenta esse diretor de empresa, defendendo que com a terceirização em uma empresa grande “os parasitas são enxugados”, citando exemplos onde, ao terceirizar-se um setor que é mantido por 120 pessoas, com uma boa administração, esse número pode ser reduzido para 100, fazendo o mesmo serviço, assegurando, desta forma, a ampliação do ganho de produtividade. A referência aos “parasitas”, segundo esse informante, é feita aos profissionais não produtivos dos vários departamentos burocráticos que, no seu entendimento, são mantidos em uma firma grande e que na firma pequena eles deixam de existir.

A evolução tecnológica, no entendimento deste empresário, não ameaça o campo produtivo da sua firma, que ele caracteriza como fabricante e, fundamentalmente, manufatureira, caracterizada pelo emprego intensivo de mão-de-obra, em montagem de cabos. Essa sua atividade não se constitui numa atividade final das grandes empresas, estas sim, detentoras de tecnologias de ponta e constituídas como empresas “mães”, evoluem com as novas tecnologias e as novas formas de organização da produção passando a contratar esses e outros serviços dos terceiros, desde que estes consigam ser competitivos dentro do mercado. Ser competitivo aqui significa, em última instância, atender as exigências, em qualidade e em preços, além de outros itens, estabelecidas por aquelas empresas “mães”.

A experiência com a quarteirização, processo segundo o qual a empresa que já é terceirizada externaliza uma parte da produção ou de serviços para atender à sua contratante, o diretor dessa firma afirma que, “em termos financeiros é um bom negócio porque você manda fazer alguma coisa fora e se livra dos encargos trabalhistas”. Porém, há problemas, segundo esse diretor, principalmente, porque “essa pessoa contratada” pela via da quarteirização, normalmente “não tem estrutura” e nesse caso, se houver rejeição dos produtos, pelo seu cliente, ele tem que arcar com os prejuízos.

O que se pode constatar é que essa forma de contratação opera relações de trabalho de uma firma, pessoa jurídica, com um trabalhador, pessoa física, para produzir determinado tipo de produto ou serviços sob encomenda, sem qualquer amparo contratual formal que assegure, minimamente, os direitos trabalhistas. Essas relações econômicas são caracterizadas pela chamada economia subterrânea, com base em formas deterioradas do denominado trabalho informal. Configura-se, desta forma, a constituição de uma racionalização produtiva, em rede, caracterizada por profundas contradições onde, em um pólo são localizados certos aspectos modernizantes e sofisticados, sob o manto das normas de padronização internacional. Porém, no outro pólo, a ação predatória da produção por encomendas, da produção doméstica, da utilização do trabalho infantil em muitos casos e sem qualquer garantia do mínimo gozo de seguridade social. São as formas precarizadas de relações de trabalho que também estão sendo globalizadas como fornecedores da modernidade. É esse o formato do mercado de trabalho, apresentando-se cada vez mais heterogêneo econômica e socialmente, tendo sido elaborado no bojo da flexibilização produtiva.

Do ponto de vista da gerência de qualidade desta empresa, a “conscientização do pessoal” se constitui numa das maiores dificuldades na fase atual da organização da firma, marcada pela diversificação crescente dos produtos que passaram a ter uma vida muito curta. Como estratégia utilizada para se buscar essa “conscientização”, a firma emprega a avaliação de forma continuada e individual dos funcionários.

A inspeção da qualidade dos produtos é de responsabilidade dos “inspetores de qualidade”, como garantiu o gerente: “tudo o que a empresa produz passa por eles”. Além da condição de filtro da qualidade operada por esses inspetores, a principal arma utilizada é a “conscientização” dos encarregados que, no dizer desse gerente, “tentam passar para os funcionários o que é a concorrência hoje”, como parte de um programa de qualidade “onde a gente joga a qualidade de cada funcionário, de forma individual, cada um tem a sua qualidade, sabe o que produziu e o que tem para melhorar. Cada setor tem a sua meta, então a gente vai envolvendo o pessoal, lançando dados para ele, para que ele venha ter uma evolução” — afirmou o gerente de qualidade.

O acompanhamento da qualidade dos produtos (cabos) é feito nas “câmaras de teste” através de teste elétrico. Quando se detecta uma falha a máquina emite um sinal sonoro (apito) que significa a recusa do produto e a necessidade de re-trabalho. Esse sinal, que é ouvido em todo o setor de produção, soa como uma pré-advertência aos funcionários da linha produtiva, os quais começam a olhar, de maneira discreta, para o setor de teste para saber quais são os produtos que estão sendo avaliados e quem foi o responsável por eles na montagem. Ao fazer essa observação na entrevista com um encarregado ele afirmou: “quando a máquina começa apitar o funcionário que errou já sabe que foi ele” e informou que: “às vezes o funcionário é abatido com um desespero muito grande, aumentando ainda mais os seus erros, o que nos obriga a dispensá-lo (mais de 90% do corpo de funcionários é constituído por mulheres) para ir para casa e retornar no dia seguinte”.

A qualidade referida é, tão somente, a qualidade do componente montado dentro das conformidades estabelecidas pelo cliente comprador do produto. É a qualidade daquilo que é medido, a “coisa em si” no sentido kantiano — que não pode ser conhecida — mas que é, no entendimento do empresário, a representação do operário que a fez. O índice de qualidade do trabalhador, portanto, é o índice da coisa que ele faz. Trata-se de uma qualidade reificada na execução da coisa, que está, ainda, articulada com o estabelecimento de uma possível rivalidade entre os trabalhadores, uma vez que cada um tem a sua “qualidade” como afirmou o gerente



de qualidade. E os parâmetros dessa qualidade são comparativos de avaliação do desempenho de cada trabalhador.

Além da qualidade da coisa, do desenvolvimento da metodologia aplicada na pesquisa depreende-se a objetivação do trabalhador como a categoria principal contida na relação entre o controlar, o saber e o fazer no cotidiano do trabalho.

A objetivação está presente na forma como é falsificado o conceito de conscientização e, principalmente, nas formas concretas de concepção e execução do trabalho no interior da empresa, como de resto em todo o sistema capitalista produtor de mercadorias. A corporalização da consciência humana aos objetivos de qualidade e produtividade da empresa é o retrato da objetivação que o capital denomina de “conscientização”. Em síntese, é o trabalhador reificado constituindo-se no tipo ideal que a pedagogia do capital tenta desenvolver.

Dos depoimentos resgatados entre o pessoal operacional constituíram-se as categorias essenciais para a compreensão das características gerais da pedagogia do capital na atual fase de racionalização capitalista da produção.

Nesta empresa, além das entrevistas com dois encarregados de produção, foram realizadas entrevistas individualmente com seis operadoras (auxiliares de produção), escolhidas de acordo com os critérios de complexidade e simplicidade na atividade ocupacional (posto de trabalho) de cada uma, acompanhadas da observação do processo produtivo. Desvendaram, por um lado, as marcas da heterogestão do trabalho e a conseqüente manutenção do controle externo ao trabalhador; provocando o esvaziamento de conteúdo sobre o trabalho. Deste modo, mantém-se vivas as bases do paradigma taylorista-fordista de organização e gestão sobre o trabalho.

Das seis entrevistadas, duas vieram da empresa “mãe” com a externalização e são funcionárias desde a fundação da terceirizada. Ambas trazem larga experiência daquilo que fazem (montar cabos) mas, possuem baixa escolarização: uma tem a quarta série e a outra chegou até a quinta série. As duas também acham que a falta de maior escolaridade tem sido decisiva no impedimento de uma maior ascensão profissional, inclusive, chegam a atribuir a essa insuficiência escolar o motivo de não terem se mantido na firma de telecomunicações quando da

terceirização. Uma delas afirmou: “a firma queria maior qualidade e para isso eles disserem que só ficavam lá os que apresentassem seus diplomas para fazer outros cursos”. A outra, concordando com essa afirmação, lembra nomes de vários colegas que, por terem mais estudos, foram aproveitados em outros setores e permaneceram no emprego. “Quem ficou lá está bem melhor do que quem saiu na terceirização” — acham estas trabalhadoras, afirmando, entretanto, que a maioria saiu.

O “quem ficou lá está melhor” revela uma hierarquização social com base em perdas de direitos e garantias sociais, oferecidos na grande empresa, que as empresas fornecedoras, de uma maneira em geral, não oferecem a seus funcionários. As referências são, principalmente, levantadas com relação aos serviços de saúde, ao salário maior e à estabilidade que a firma grande apresenta em relação às empresas menores. “Aqui, apesar da gente ter um bom tempo de casa a gente está sempre dependendo de lá” — afirma uma entrevistada.

Sobre a relação entre o que faz, como aprendeu e a escolarização, uma respondeu que trabalhou 14 (quatorze) anos na firma de **telecomunicações** e lá trabalhava em um posto de serviço fazendo “bandeja” (tabuleiro constituído por um sistema de fios combinados por cores, empregados em redes de distribuições de centrais telefônicas). Com a terceirização desse setor ela afirma: “o mesmo que eu fazia lá continuo fazendo aqui, só que ganhando menos”. Sobre o aprendizado garante: “não há segredo, aprendi no próprio trabalho. Basta ter atenção e ir amarrando os fios de acordo com a ordem repassada pelo encarregado”. Ela diz que precisa saber ler, escrever e conhecer os números e os códigos dos fios. Porém, acha que o mais importante é a habilidade manual que dê conta das metas de produção. Quando surge qualquer dúvida sobre o trabalho procura o encarregado <sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Esta entrevistada afirmou que, quando estava na empresa de telecomunicações o setor que ela trabalhava só fabricava bandejas e tinha 60 pessoas e, com a terceirização ela é a única funcionária da firma fornecedora que produz bandeja para atender todas as demandas da empresa mãe. A principal razão para essa diminuição é que as “bandejas”, hoje produzidas, são utilizadas somente para reposição em centrais de telefones antigos. As novas tecnologias aplicadas em aparelhos de telecomunicações adotam as placas de circuitos impressos em vez das bandejas.

A outra entrevistada trabalhou 6 (seis) anos em montagem de cabos na empresa mãe, antes da terceirização. Ela acha que o que levou a sua contratação para o posto que ocupa hoje foi o conhecimento sobre o seu desempenho no trabalho que os atuais donos da firma têm, por terem sido os seus chefes na outra firma. Garante que sabe montar os cabos “diversos” em todas as suas etapas: desencapa os fios, isola-os, faz as soldagens e monta o cabo. E que aprendeu tudo isso no próprio trabalho. A única dificuldade que ela encontra é para ler o “documento” e fazer as anotações. Para isso, revela: “recorro à ajuda das colegas e ao encarregado, que fazem as anotações” — diz ela.

As demais quatro funcionárias entrevistadas trazem como ponto em comum o fato de terem aprendido o que faz dentro dessa firma. Duas completaram o primeiro grau e as outras duas o tem incompleto.

Sobre como aprendeu o que faz e a relação com o conhecimento escolar as respostas são praticamente as mesmas. O aprendizado sobre o trabalho deu-se no próprio ambiente de trabalho, com a orientação do encarregado e com os mais antigos. Assim como as outras funcionárias mais antigas, que conheciam o trabalho desde antes da terceirização, responderam também que não há segredo naquilo que fazem. Basta ter muita atenção para não errarem sobre o que diz o documento e os tipos de cabo que estão montando. Estabelecem pouca relação entre o conhecimento empregado no trabalho e o conhecimento adquirido na escola, embora todas reclamem da pouca escolarização e das dificuldades para retomarem os estudos. “Se tivesse mais estudos não estava fazendo o que eu faço aqui hoje” — este é um dasabafo da maioria das entrevistadas.

O conhecimento escolar, na perspectiva dos trabalhadores entrevistados, é concebido como um saber desarticulado da atividade ocupacional. Esta é vista como um conjunto de habilidades, produto da experiência adquirida no próprio trabalho. Já a escolarização é concebida como condição de ascensão para outras profissões. Deste modo, configura-se no senso-comum do trabalhador a dualidade entre educação e trabalho, entre teoria e prática, construída a partir do cotidiano do trabalhador: na fábrica, pela divisão técnica do trabalho na sua forma abstrata desenvolvida no capitalismo; ou na escola, marcada pelo seu dualismo estrutural,

ora assumindo a profissionalização estreita, ora com o seu cunho verbalístico e aristocratizante.

Os encarregados, responsáveis diretos pela produção na distribuição, acompanhamento e controle dos funcionários, são responsáveis, como afirmou o gerente de qualidade, pela “conscientização” do pessoal operacional. Além dessas atribuições eles são o ponto de referências para onde recorrem os funcionários em caso de dúvidas sobre o trabalho.

Nesta empresa foram entrevistados dois encarregados. No setor de um trabalham 15 funcionários, no do outro há 14 trabalhadores. Com relação à escolarização, um tem o Segundo Grau completo e o outro o tem incompleto. Sobre as suas experiências quanto à demanda por maior escolarização no trabalho eles afirmam: “você pode conhecer muito do trabalho, mas se não tem o diploma não te dão muito crédito”.

A trajetória profissional de ambos revela que o que aprenderam para o exercício da função que ocupam se deu dentro da fábrica e em outras experiências de trabalhos anteriores. Eles entraram para a empresa, no seu início, como auxiliares de produção e depois com o crescimento da firma, foram aprendendo no próprio serviço sendo promovidos a encarregados de dois dos principais setores da produção. Atribuem a promoção que receberam à dedicação que sempre emprestaram ao serviço e a alguns cursos que a firma mandou-os fazerem na empresa contratante, tais como: “avaliação básica de solda”, e “programa de fornecedores”; de “qualidade”, no CEFET; e de “PCP”, no SENAI. Durante a realização dessa pesquisa esses encarregados estavam fazendo o curso de “supervisor de primeira linha” no SENAI, pago pela empresa.

O relato de um destes encarregados sobre como aprendeu o que faz é interessante. Ele diz que quando entrou nessa empresa nunca tinha ouvido falar em “cabos” e que aprendeu mesmo “correndo atrás”, se tornando, com pouco tempo de firma, responsável pela seção de corte de cabos. Diz que, quando saiu o encarregado do setor (“cabo forma” e “bandeja”), ocupado por ele hoje, foi convidado pela gerência para assumi-lo, ele nada conhecia do setor. Mas, embora não conhecesse o serviço foi promovido para o mesmo. Então, diz que ele chamou

a funcionária mais experiente de setor e, de posse do “documento” que a empresa contratante envia com o pedido do material, mandou a funcionária montar o cabo para ele cronometrar os tempos de cada operação. “Tirei fotocópia do documento que ela ficou para montar o cabo, fui cronometrando cada etapa, observando e anotando tudo. Fiz isso com outros trabalhos de mesa e, em pouco tempo, aprendi tudo que era feito no setor. Aí eu continuei o mesmo processo, continuei aprendendo e comecei a dominar a coisa. Essa foi a estratégia utilizada para conhecer o que era feito, sem revelar que eu não sabia”.

Sobre possíveis dificuldades no processo de produção quanto ao conhecimento técnico sobre o material, os equipamentos e a utilização dos cabos montados pela empresa, os encarregados disseram que quase não há. Afirma um: “aqui a gente, pelo fato de ser uma terceirizada, recebe tudo pronto, tudo calculado. É só fazer de acordo com o documento do pedido, tipos de cabos, quantidade e medida, que foi solicitado e não há erros”. O outro diz: “a empresa nossa cliente nos manda um pacote, um projeto. O gerente registra o pedido e repassa para o setor de fabricação responsável. Cada encarregado distribui o serviço e faz a etiquetagem para cada funcionário, acompanhando o processo até o término, quando vai para o teste elétrico e posterior embalagem”. Também revelaram que não possuem conhecimentos técnicos nem saberiam explicar qual é a utilização para todos os cabos que são montados em seus respectivos setores. Apenas, sabem dizer que é para a área de telecomunicações. Dizem que em caso de dúvidas sempre recorrem ao gerente ou diretamente à empresa contratante.

O encarregado do outro setor diz que, antes de ser promovido a encarregado, foi promovido de auxiliar de produção para “cronometrista de tempo de serviço na produção”. Essa função não mais existe, de forma específica, na empresa. O controle da velocidade do trabalhador é feita pelo encarregado em conjunto com as suas demais atribuições.

São de responsabilidade dos encarregados nesta firma: entrevistar, selecionar, contratar e demitir o pessoal, em seus respectivos setores. Fazem ainda, o treinamento dos funcionários e estabelecem as metas de quantidade e de qualidade para cada funcionário.

Sobre o treinamento dos funcionários, afirmaram que é feito em cima da solda. “A rapidez com que você tem que soldar” é o destaque do treinamento. Em seguida os destaques são para os feixes de fios para a fabricação dos cabos: “feixe azul, feixe amarelo, feixe marrom, feixe verde, são quatro feixes com cores idênticas, então se você não se concentra, acaba errando” — afirmam na justificativa dos treinamentos.

Em relação ao que eles chamam de “conscientização dos funcionários” um diz que explica para os seus funcionários da seguinte maneira: “se o produto que vocês fazem não tem qualidade, conseqüentemente, vocês também não a têm. Vocês são a imagem do que produzem. Se fizerem bem feito vão ser vistos com bons olhos, se mal feito, serão vistos com maus olhos. Então, eu tento passar para eles a importância do mercado e a qualidade que precisamos atingir. Tento passar essa conscientização sobre o que é qualidade e fazer a pessoa gostar do que faz”.

Um desses encarregados relata uma passagem em prestação de serviços com o pessoal do seu setor, realizada no interior da empresa contratante: “Lá na empresa mãe eu trabalhei seis meses com o meu pessoal daqui prestando serviços. A parte técnica era de responsabilidade deles, mas a parte do controle do pessoal estava sob o meu controle. Lá eu era chamado de general porque eu estava acostumado a um ritmo de trabalho mais acelerado aqui e apertava o meu pessoal”. Constata: “na empresa mãe o funcionários tem uma cadência menor. O que hoje nós fazemos com uma pessoa aqui, lá tem duas ou três para fazerem o mesmo serviço, não que seja uma coisa escrava aqui, mais o ritmo deles é mais lento”.

## A FÁBRICA TRÊS - METALURGIA

Esta empresa fabricante de componentes da área de **metalurgia**, terceirizada da indústria do ramo **metal-mecânico**, constitui-se em mais um estudo de caso dos efeitos da flexibilização-terceirização, no bojo da crise de paradigmas e da reestruturação produtiva, sobre as relações de trabalho e a educação do trabalhador, tendo por base o conhecimento utilizado pelo trabalhador no processo

produtivo e as suas representações diante do fenômeno das mudanças no mundo do trabalho.

Esta firma foi fundada em 1992 por um antigo funcionário da empresa mãe que se desligou para tocar esta externalização do setor de estamparia e caldeiraria, a segunda realizada pela empresa. Segundo o seu diretor, o setor de estamparia e caldeiraria, que era tocado com 15 trabalhadores no interior da empresa mãe, com a terceirização ele passou a funcionar com a mesma produtividade, mas com apenas 8 funcionários, “selecionados entre os melhores”, dentre os que foram demitidos com a terceirização.

Este diretor vê como boa oportunidade empreendedora o processo de terceirização que desenvolveu. Diz que a aquisição dos equipamentos foi feita, uma parte, com os recursos de sua rescisão de contrato de trabalho na empresa mãe, sendo que, a outra parte, através de financiamento em quarenta e oito meses, que está terminando de quitar. Admite que com a terceirização os salários dos trabalhadores realmente tendem a diminuir e que há um enxugamento do número de funcionários (desemprego). Afirmar que as vantagens da terceirização estão na agilidade e na redução dos custos e, dentro deste quadro, considera: “se for vista como uma parceria entre o fornecedor e o cliente os dois ganham”. Considera ser esta a relação da sua empresa com a empresa mãe (“cliente”). Entretanto, fala que há empresas que buscam desenvolver terceirização apenas para reduzirem custos, deixando de levar em conta as condições de viabilidade do fornecedor se vai “viver ou morrer”.

Esta empresa conta hoje com 42 funcionários e opera com 60% da sua produção destinada à empresa que a originou, trabalhando com planilha aberta. Segundo o seu diretor, a dificuldade em ampliar com outros clientes tem se dado pela visão da “anti-parceria” nas propostas de terceirização que tem recebido de outras empresas.

Os níveis hierárquicos na produção são constituídos pelo diretor, logo a seguir vêm os encarregados, dois, sendo um da área de estamparia e caldeiraria e o outro da área de usinagem, ambos com formação técnica, em mecânica, pelo CEFET/PR; na sequência está o pessoal operacional formado por três níveis: os

oficiais, os meio-oficiais e os auxiliares de produção. Surpreendentemente ou não no caso desta firma o nível de escolaridade é bastante baixo entre os “oficiais”: fresadores, caldeireiros, soldadores e torneiros que são profissões que gozaram e ainda gozam, porém em menor grau, de bom prestígio na indústria metalúrgica brasileira. São ocupações que atingem uma certa maturidade profissional a partir de alguns anos de “segredos do ofício”.

Nesta firma foram entrevistados o diretor — curso superior em contabilidade; os dois encarregados de produção — técnicos em mecânica; e cinco funcionários da produção: um torneiro mecânico (“oficial”) — quinta série; um caldeireiro/operador de prensa (“oficial”) — primeiro grau incompleto; um soldador (“oficial”) — curso primário; um operador de torno automático (“meio-oficial”) — cursando o segundo grau; e um auxiliar de produção — segundo grau incompleto.

Esta empresa, pela característica dos equipamentos que utiliza na fabricação das peças, por exemplo, a existência de tornos mecânicos e de tornos automáticos, apresenta um quadro ocupacional diversificado e rico sobre a incorporação de novos instrumentos de trabalho (maquinários) na produção e seus efeitos sobre a qualificação do trabalhador. Assim, observa-se, de um lado, a tradicional profissão do “torneiro mecânico”, ocupada por um trabalhador experiente, o “oficial”, que maneja várias ferramentas a partir de um conjunto de habilidades desenvolvidas ao longo do tempo no próprio ofício. Com o advento dos tornos semi-automático, automático e com comando numérico computadorizado, a utilização do torno mecânico na produção vem decaindo, tendendo ao desaparecimento, ficando a utilização dessas máquinas voltadas apenas para o fabrico de peças de reposição. Deste modo, este profissional que num passado recente da indústria brasileira tinha um mercado de trabalho bastante privilegiado, inclusive com remuneração acima das demais profissões da categoria, com as inovações através da automação das máquinas, observamos que esses profissionais entraram em desuso junto com suas máquinas. Nesta empresa o torneiro que trabalha no torno mecânico é o “oficial”, mas não é mais o oficial de notório conhecimento de outrora. É o oficial que domina a sua máquina, conhece os seus segredos, diz com orgulho: “nesse touro aqui só eu sei montar”, logo em seguida reconhece que a sua profissão “já foi respeitada”,



afirmando que “hoje muitos companheiros da minha área estão desempregados, o torno automático nos tirou o trabalho”. O profissional que trabalha com o torno automático é bem mais jovem, não é um trabalhador que conhece os segredos da máquina. Esta é ajustada pelo encarregado técnico mecânico e que recebeu curso para ajustamento e regulação da máquina. Nesta empresa o trabalhador que opera esta máquina é um “meio-oficial”, um auxiliar de produção que faz a sua função e também a do “oficial”. Só que neste torno automático, para o exercício de operação, necessita-se de um simples trabalhador que alimente a máquina e recolha a peça já pronta, um assistente da máquina. Não um assistente para uma máquina, mas um assistente para várias máquinas, como no caso desta empresa: um assistente, “meio-oficial”, para quatro máquinas.

Da produção dessa empresa em torno de 60% se destina para a empresa mãe o restante é distribuído para outros clientes menores. A relação da produção dessa empresa com a sua contratante principal dá-se diretamente entre os encarregados de produção da terceirizada e os auditores da empresa mãe. As dúvidas, o desenvolvimento de protótipos, a alteração nos projetos a tipificação dos produtos tudo se faz como se essa terceirizada fosse, como de fato é, um setor da empresa mãe executando o trabalho fora. Dessa maneira, a empresa mãe assume a condição de “montadora”, se livrando das tarefas de fabricação no seu interior, na maioria das vezes, poluentes e inconfortantes para quem necessita ser certificado pelas normas da ISO, condição para a competitividade empresarial no mercado globalizado.

Dos funcionários que vieram com a terceirização apenas três continuaram. Todos declararam que tiveram os vencimentos rebaixados no novo contrato com a terceirizada. Entretanto, reconhecem que as funções que tradicionalmente ocuparam na indústria vêm desaparecendo com as novas tecnologias, por isso não têm condições favoráveis para exigirem melhorias. É a decadência continuada de um tipo de profissional que as novas bases materiais de produção estão operando. Não é o fim, é a superação lenta e gradual, ora descartando, ora incorporando a velha racionalidade de produção de mercadorias. A flexibilização implementada através da terceirização é o mais rico exemplo da conjugação dessa adaptação ambígua da

forma de produzir mercadorias: de forma flexível na empresa mãe e rígida na empresa fornecedora. Esta flexibilização trás como conseqüências imediata a desagregação de um tipo de relações de trabalho que se tornou mais ou menos homogêneo no regime de acumulação fordista, mesmo levando-se em conta as discrepâncias desse modelo em países de capitalismo avançado e em países de capitalismo “tardio” e de democracia tardia como o Brasil. Outra conseqüência dessa racionalidade produtiva capitalista, em emergência, ocorre sobre as demandas por uma força de trabalho de novo tipo, com novo saber. Isto implica diretamente os organismos formadores, as instituições de ensino e o sistema escolar como um todo. Muitos estudos vêm apontado para a necessidade de uma força de trabalho de novo tipo, de um trabalhador polivalente, que possua conhecimento sobre o processo produtivo como um todo, que apresente habilidade para aprender e facilidade de adaptações a novas atividades ocupacionais, etc. Esta força de trabalho, parece ser a demanda existente, ou pelo menos uma tendência manifestada, para um núcleo de trabalhadores, na empresa mãe, enxuta, flexível, na montadora que concebe a produção e o produto. Entretanto, nos casos estudados, e isto já se vêm registrando em outros estudos, esta força de trabalho não é o que está requisitando a maioria das atividades ocupacionais nas empresas fornecedoras. Estas empresas são, na maioria das vezes, meros executores de atividades e tarefas planejadas pela empresa mãe.

## A FÁBRICA QUATRO - INJEÇÃO PLÁSTICA

Essa firma foi criada em 1991 com uma máquina de injeção plástica e dois sócios, que executavam eles mesmos o serviço. Em seguida, assumiram a terceirização do setor de injeção plástica da empresa do ramo **metal-mecânico**, a qual se notabilizou pela ampla adoção de mudanças nos aspectos técnico-organizacionais dos processos produtivos e pelo pouco incremento em equipamentos. A injeção plástica foi o seu primeiro setor a sofrer a terceirização. E o novo empreendimento empresarial, alavancado por essa externalização, a **fábrica**

**de injeção plástica**, constitui um dos casos estudados nesta pesquisa, com o objetivo de aprofundar sobre as implicações nas relações de trabalho e na educação do trabalhador, provocadas por essa reestruturação.

As evidências sobre as relações inter-firmas, mais uma vez, confirmam neste estudo de caso, a heterogeneidade de tratamento entre a empresa mãe e a empresa terceirizada. Por mais que os responsáveis da empresa mãe afirmem que a sua terceirização “não significa jogar um abacaxi para fora”, que se trata do desenvolvimento de um projeto de parceria ou coisa parecida, neste caso, o diretor da terceirizada declara que não foi um bom negócio. “Se tivesse que decidir isso a dois anos atrás, se soubesse de todo esse mecanismo que aconteceu, não teríamos assumido esta terceirização” — declara o diretor, referindo-se à falta de uma validade definida no contrato e à insegurança nas relações com o cliente.

“Temos as máquinas que pertencem ao cliente e temos que fornecer nas condições que este cliente estabelece. Apresentamos a planilha aberta e o cliente diz qual deve ser a retirada”, declara esse diretor, que faz um desabafo: “no fundo somos empregados tocamos um setor que o meu cliente precisou colocar para fora, é quase ser um prisioneiro”.

Sobre a grau de incerteza com a terceirização esse diretor declara ainda, “como 80% da nossa produção está voltada a um cliente e esse cliente ocupa praticamente 100% da nossa fábrica, nós não temos hoje a chance de sair e trazer um novo cliente”.

Deste modo, observa-se de um lado o enxugamento da empresa mãe que, logo a seguir ao processo de externalização, obtém uma expressiva ampliação dos ganhos de produtividade e a certificação da ISO 9000. De outro lado, a constituição de empresas do tipo desta em estudo está marcada por expressivas perdas nas condições de trabalho, tanto financeiras e sociais quanto ambientais de seus funcionários. Esta diversificação tem sido, em maior ou menor grau, a marca das novas relações de trabalho produzidas pela flexibilização produtiva.

Esta empresa que conta hoje com 75 funcionários, sendo 10 na parte administrativa e 65 na produção, se caracteriza, de acordo com seu diretor, como “fabricante, é uma transformadora, ela transforma o plástico, pela injeção ou através

de sopro, em produtos”. Antes de assumir essa terceirização esta firma operava com 9 funcionários. Atualmente um percentual de 80% da sua produção, constante de cerca de 50 itens, é destinado para atender as demandas dessa empresa mãe. Os dois sócios que hoje dirigem a empresa têm formação técnica pelo CEFET/PR, um em eletricidade e o outro em mecânica. Dentre os seus funcionários nenhum tem curso superior ou com formação técnica.

Durante o processo de terceirização, além da aquisição dos maquinários e equipamentos, esta terceirizada contratou 12 funcionários, da área operacional, dentre os demitidos pela empresa mãe. Destes continuam apenas dois fazendo parte do quadro da empresa, sendo, um promovido para encarregado e o outro em função chave na área de preparação de máquinas. Sobre as dificuldades em permanecer com ex-funcionários da firma terceirizante afirma esse diretor: “o funcionário que saiu do meu cliente está acostumado com alguns benefícios que a firma pequena não tem porte para oferecer nem o nível de salário que eles recebiam lá”. Assim ele justifica porque, no início do contrato de terceirização, ficou com alguns funcionários que já trabalhavam com os equipamentos que vieram e depois optou por dispensar a maioria deles.

Do ponto de vista das relações de trabalho a supressão de benefícios e a diminuição dos salários tem sido uma constante na base da competitividade destas empresas menores que assumem terceirizações ou que são criadas através delas. Essas deteriorações nas relações de trabalho acionam o mercado de trabalho tornando-o mais instável e também mais precário. Os efeitos em cadeia desta precarização do mercado de trabalho, por conta da flexibilização produtiva — terceirização — são reproduzidos mais drasticamente, por exemplo, quando desta terceirização são contratadas outras terceirizações, constituindo uma teia de fornecedores (trabalhadores domésticos em ambientes impróprios) vendedores da força de trabalho avulsa sem quaisquer direitos sociais ou trabalhista. O retrato fiel deste tipo de “modernização” das relações de trabalho, facultado pela flexibilização, é um dos casos de “quarteirização” desenvolvida por esta firma para um fornecedor de injeção plástica contratada para produzir peças pequenas. Justificando essa opção esse empresário afirma: “lá eles produzem à vontade, em casa mesmo, não

precisam pagar aluguel de barracão, nem assinar carteira de ninguém, não me interessa como eles produzem eu exijo que os produtos tenham qualidade de acordo com as exigências do meu cliente”.

Nesta empresa, além do pessoal administrativo que cuida da parte contábil e da burocracia da firma, a produção está organizada em quatro níveis: auxiliares de produção (operadores de máquinas), preparadores de máquinas, encarregados e controle de qualidade. Há uma grande rotatividade entre os auxiliares de produção. De acordo com os encarregados que são responsáveis diretos pela produção e pelo pessoal da produção os motivos dessa rotatividade são as próprias condições de trabalho oferecidas pela firma e os baixos salários. Esse raciocínio é compartilhado pelo chefe do controle de qualidade que atribui os altos índices de re-trabalho à falta de conhecimentos e habilidades de operadores novos que não conhecem o que estão fazendo. Partindo dessa mesma constatação os preparadores de máquinas, que trocam os moldes para cada item que se vai fabricar, que regulam as máquinas e que socorrem as auxiliares de produção quando surge o “problema”, dizem que há muitas dificuldades porque o pessoal não tem muito estímulo.

Nesta empresa foram entrevistados o seu diretor, o chefe do controle de qualidade, dois encarregados, dois preparadores de máquina e quatro auxiliares de produção. Destes, um encarregado e um preparador de máquina são ex-funcionários da empresa mãe. A seleção para entrevistas do pessoal operacional deu-se, como nos outros casos estudados, a partir das unidades de trabalho, neste caso da máquina que opera, comparando-se o fazer da mais simples e da mais complexa, no sentido de buscar identificar a relação entre o que faz e que conhecimento precisa.

A escolarização dos entrevistados é constituída pelos seguintes níveis: a) os encarregados; um tem o segundo grau incompleto e parou de estudar, o outro não completou o primeiro grau — para o diretor dessa empresa o importante é a experiência no trabalho para ser encarregado; b) o chefe de controle de qualidade tem o segundo grau completo e alguns anos de experiência na função, ele faz a mediação com o cliente (empresa mãe), por isso tem o poder de determinar os níveis aceitáveis ou não de qualidade dos produtos que estão sendo fabricados ou

que estão recebidos de terceiros para serem enviados para a contratante (montadora). c) Para os preparadores de máquinas a ênfase também recai sobre a experiência naquilo que faz e que aprendeu no próprio serviço, os dois tem o primeiro grau incompleto e pararam de estudar. d) As quatro auxiliares de produção têm tempo médio de firma de um ano, todas são mulheres, porém, a que tem mais tempo tem quatro anos de firma e a mais nova tem dois meses, nenhuma concluiu o primeiro grau.

Para o chefe de controle de qualidade, é sempre melhor contratar o pessoal de maior nível de escolaridade, entretanto, afirma que o serviço, de fato, não exige muito. “Aqui basta ser disciplinado na observação constante da máquina e na retirada do produto e anotar a produção na ficha que acompanha cada item de fabricação. O trabalhador não pode é ser analfabeto”.

O encarregado que veio da empresa mãe com a terceirização afirma: “lá eu não era encarregado, antes fui operador e depois preparador. Fui contratado aqui como preparador na mesma máquina que eu trabalhava lá”. Ele diz que conseguiu o mesmo salário que ganhava no emprego anterior. Lembra, por outro lado, que na área de injeção plástica na outra firma trabalhavam mais de 80 pessoas e quando fizeram a terceirização só foram contratados 12. Afirma que em seguida foram contratadas outras pessoas e a principal função sua e dos demais que conheciam o serviço passou a ser “ensinar os novos”. Assim, conhecendo os “segredos” das máquinas, ensinando e liderando a produção foi promovido a encarregado.

Falando sobre as condições de trabalho das duas firmas esse encarregado garante: “não dá nem para comparar em termos de salários, da convivência, dos planos de apoio e do próprio espaço físico do local de trabalho”. Outro ponto tocado é o do ritmo de trabalho, mais acelerado. Sobre a sua formação escolar, primeiro grau incompleto, ele diz que no serviço que faz ainda não sentiu muita falta, há 15 anos trabalha com injeção plástica. Embora, reconheça que as exigências estão aumentando em torno da escolarização para o ingresso no mercado de trabalho. O outro companheiro de função, também com quatro anos de firma e outros dez de experiência em injeção plástica, afirma: “conhecimento sobre o trabalho em si não há segredo, o difícil é fazer com que o pessoal produza no ritmo da máquina sem

dar problema”. A produção de peças plásticas por injeção ou sopro é feita, no caso desta empresa, segundo relato de seu diretor da seguinte forma:

A empresa transforma plástico por meio de injeção e sopro, através do equipamento específico: injetora ou sopradora, que recebe a matéria-prima plástica granulada, polipropileno, com corante à base da mesma matéria-prima, que será transformada em algum produto. Esse equipamento tem um canhão — uma peça de aço com resistências externas — dentro do qual trabalha uma rosca sem-fim que transporta a matéria-prima a uma temperatura que a leve ao estado de fusão. Em fusão a matéria-prima é impulsionada para dentro do molde de aço da peça que eu vou fabricar. Em seguida esse molde sofre uma refrigeração fazendo com que o material fundida se cristalize. Quando ele está cristalizado o equipamento abre a ferramenta e expulsa o produto.

A competência do trabalhador, auxiliar de produção, é virar a chave da máquina para ligar ou desligar, em caso de dar algum problema. Com a produção funcionando normalmente o seu trabalho, vazio e repetitivo, se resume a obedecer a máquina: “receber” cada peça que a máquina produz a um ritmo alucinante, comparar se há algum defeito com o modelo que fica exposto a sua frente, recortar manualmente com uma ferramenta bem afiada as sobras de material nas peças e colocá-las na embalagem. Trata-se de uma brutal forma de submissão do trabalho vivo ao trabalho morto. Este trabalhador trabalha exposto a um ruído infernal e a uma alteração de temperatura que vai de 0 a 200 graus Celcius empregada no processo de fusão-refrigeração. Das quatro auxiliares de produção entrevistadas todas já sofreram acidentes, ferimentos nas mãos, com os seus instrumentos de cortes, por exemplo. Uma perdeu três dedos de uma mão numa das máquinas, foram reimplantados mas perdeu definitivamente os seus movimentos. Essa funcionária declarou na sua entrevista consternada e agradecida por uma colega do escritório: “fui levada para o pronto-socorro no carro de um colega de trabalho logo em seguida chegou minha colega com meus três dedos ainda sujos de bolinhas de plásticos”. Essa sua colega declarou: “ninguém teve coragem, eu abri a máquina, peguei os dedos, enrolei-os, pedi um taxi e fui atrás”.

Nesta forma desumana de trabalho a relação das habilidades destacadas para os funcionários operacionais são mesmo marcada pelo ritmo acelerado da produção. É a “velocidade” como sinônimo de qualificação, como constatou Braverman. É a sujeição como sinônimo de competência.

A educação para esses trabalhadores de “chão de fábrica” no seu nível mais baixo é a escolarização que não tiveram. “Se tivesse estudado mais não estava nessa”, é a afirmação mais utilizada para reclamarem das péssimas condições de trabalho que estão vinculados e da pouca escolaridade. O observamos é que esses trabalhadores, em número muito maior, são expulsos para o mercado informal de trabalho, em que a globalização, as mudanças tecnológicas da “sociedade tecnizada” ainda não trouxeram os benefícios da dita “sociedade do conhecimento”. O que resta para esses trabalhadores é um mercado de trabalho precário, com relações de trabalho deterioradas e desumanizantes, no outro extremo da flexibilidade produtiva gerada pela nova racionalidade do capital.



## **RELAÇÃO DE TRABALHO E A PEDAGOGIA DO CAPITAL: SÍNTESE DA PESQUISA EMPÍRICA**

Os vinte e um trabalhadores operacionais, entrevistados nesta pesquisa, representam um universo de duzentos e cinquenta e dois operários fabris das quatro empresas estudadas.

Esses operários, do ponto de vista social, representam uma parcela das suas categorias, quer seja ela metalúrgica, eletroeletrônica ou química, que menos ganham em termos salariais e também em outros benefícios. Analisando a partir da teoria do valor pode-se dizer que além de produzirem o valor excedente – mais valia – para o seu patrão, eles produzem mais um valor excedente para o patrão do patrão. Essa produtividade e esse excedente sobre o excedente é uma das variáveis fundamentais da competitividade entre as empresas terceirizadas frente às empresas mães.

Essas relações de trabalho heterogêneas e precarizadas, têm como fator determinante o próprio mercado de trabalho pressionado pela retração econômica e pelo grande número de desempregados. Essa é a causa fundamental que faz o trabalhador diminuir a sua força diante do poder do capitalista, aceitando as condições dadas.

Com relação à dimensão pedagógica para o estabelecimento dessas relações de trabalho, essa pesquisa buscou destacar as seguintes categorias de conteúdo: conteúdos sobre o trabalho, formas metodológicas, espaços e atores pedagógicos e formas de controle.

Sobre os conteúdos do trabalho constatou-se a continuidade do velho paradigma taylorista-fordista de separação entre o saber e o fazer. O saber sobre os conteúdos do trabalho é para poucos. Na maioria dessas empresas esse saber estava retido pela empresa mãe. As demandas por maiores conhecimentos dependem do posto de trabalho e da situação hierárquica do trabalhador na produção. Contudo, essas demandas se restringem basicamente aos dirigentes: supervisores, encarregados, gerentes, etc.

Para os trabalhadores operacionais predominam a destreza, a velocidade e a repetição como sinônimos de competência para o trabalho.

Paradoxalmente todas essas empresas têm ampliado os níveis de exigência de escolarização para a contratação de novos funcionários, apesar de exigirem apenas habilidades psicofísicas em seus processos produtivos. A esse respeito os empresários justificam que o cliente (empresa mãe) está exigindo e que os objetivos de se implantar um sistema de qualidade com as normatizações da ISO na empresa impõem a necessidade de maior escolarização dos trabalhadores.

Sobre as formas metodológicas, coerentes com os conteúdos restritos aos postos de trabalho, prevalecem o treinamento estreito adquirido com o encarregado ou com o colega mais antigo para o exercício do trabalho.

Os procedimentos de avaliação da “qualidade do trabalhador”: dados estatísticos sobre os erros cometidos por período de produção, são os meios mais utilizados para o aperfeiçoamento da relação do trabalhador com os meios de produção. Assim é avaliada a qualificação individual do trabalhador.

Os recursos utilizados, de uma maneira em geral, são caracterizados por uma ação impositiva das empresas sobre os trabalhadores com relação ao que eles devem aprender sobre o trabalho, impedindo dessa forma os espaços de autonomia no aprendizado do trabalhador. Resumem-se em práticas pedagógicas baseadas nas formas passivas de absorção, portanto, autoritárias como autoritário é o capital sobre o trabalho.

A pesquisa concluiu também que com relação aos espaços e atores pedagógicos estes são, determinados pelo disciplinamento estabelecido pela estrutura verticalizada e rígida da empresa. Assim, o principal ator pedagógico é o encarregado. Ele é o educador do piso de fábrica, o intelectual da acumulação capitalista. O encarregado, ou outra função correlata, distribui, ensina, tira dúvidas, cobra e avalia.

O espaço pedagógico é o próprio chão de fábrica para o conjunto dos trabalhadores e para cada um, seguindo os princípios da organização rígida, a sua ferramenta, a sua máquina e o seu posto de trabalho são os seus espaços pedagógicos.

O controle sobre o trabalho, em coerência com os níveis e organização produtiva nestas empresas - de base taylorista-fordista - é exercido externamente ao trabalhador. O controle do trabalho, que o trabalhador está realizando no seu posto ou linha de produção, é exercido pelo encarregado, supervisor, cronometrista, pela própria máquina e/ou linha de produção.

Entretanto nessa área do controle, seguindo as tendências de estabelecimento de um novo paradigma produtivo, já se observam nestas empresas as tentativas de se criar as bases para um controle mais internalizado ao trabalhador, muito embora as condições materiais e a racionalidade fordista estejam em contradição com essas tentativas. Um exemplo disso são os conteúdos e formas utilizadas pelos encarregados nos processos de chamada "conscientização do trabalhador" que têm como estratégia incutir conceitos e visões sobre o trabalho, emprego/desemprego para se obter a adesão do trabalhador aos objetivos da empresa.

Em síntese, verificou-se nessas empresas terceirizadas a predominância dos procedimentos taylorizados de conteúdos, métodos, espaços pedagógicos, atores pedagógicos e formas de controle sobre o trabalho que antes estavam situados no interior da grande empresa (empresa mãe) de estrutura rígida. A externalização das atividades, não essenciais e que utilizavam aqueles procedimentos, operada pelas empresas de ponta, foi uma exigência para se operar uma empresa em bases mais flexíveis, seguindo os parâmetros do novo padrão de acumulação capitalista.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos desenvolvidos nesta pesquisa apontaram uma parte da complexidade da relação entre o saber e o fazer que o trabalhador está vivenciando diante do regime capitalista de acumulação flexível em curso.

Sobre as demandas de educação para o trabalho, os ideólogos do capitalismo insistem em apontar, resgatando a velha e tradicional teoria do capital humano, para um novo cenário de surgimento de um cognitariato em substituição ao proletariado que foi descartado com o advento da propalada **sociedade do conhecimento**.

Este estudo, entretanto, que buscou no mundo concreto da produção analisar uma parte da flexibilidade produtiva - via terceirização - constata que os novos requisitos para a força de trabalho não podem ser generalizados para toda a estrutura ocupacional. O surgimento de novas ocupações e o desaparecimento de antigas profissões não requer, necessariamente, mais conhecimento sobre o trabalho e uma maior escolarização. Há, sem dúvida, atributos novos em certas estruturas ocupacionais que estão surgindo no interior das unidades fabris, mais avançadas tecnologicamente, das empresas de ponta.

O que ocorreu é que estas empresas se purificaram um pouco mais, centrando suas atenções nas atividades fins e externalizando outras atividades tidas como não estratégicas na sua estrutura produtiva. Desta maneira, etapas dos processos produtivos mais poluentes, de menor aplicação tecnológica e que requisitam o uso intensivo da mão-de-obra estão, de forma crescente, sendo terceirizadas. Estas etapas estão se incorporando às estruturas produtivas das firmas subcontratadas.

As conseqüências sobre as demandas por educação, provocadas por uma natureza nova de qualificação em face das novas bases materiais e sociais de produção, não podem ser vistas à revelia da exclusão social crescente e da unilateralidade presente na nova racionalidade produtiva. Vê-la sem analisar criticamente as relações de trabalho no seu conjunto - portanto, não só o mercado de trabalho - é colocar-se sob a lógica mercantil das relações sociais de produção,

ou seja, é reduzir todas as relações humanas ao economicismo, ao mercado e a educação a fator de produção.

Não há dúvidas quanto à necessidade de conhecimentos novos e da ampliação da escolarização para os trabalhadores incluídos nas atividades nucleares das empresas mães. Estes constituem o pequeno núcleo de funcionários flexíveis e adaptáveis. Poder-se-ia dizer, formam uma nova aristocracia operária. Ou como preferem os modistas do novo paradigma e os discípulos do fim das classes, da História e do trabalho — um time de “colaboradores”. Para esses trabalhadores de novo tipo — chamados de colaboradores — os requisitos de conhecimentos científico-tecnológicos tendem a se ampliar.

O que se apresenta nesse novo quadro de divisão social e técnica do trabalho, a partir da flexibilização, é a necessidade da formação de um segmento de intelectuais<sup>5</sup> orgânicos do capital. Ou o aperfeiçoamento dos “comissários do grupo dominante” — termo utilizado por GRAMSCI (1988, p. 11) para definir o papel dos intelectuais para o exercício da hegemonia. Esse é o entendimento da análise quanto as demandas de conhecimentos que estão sendo colocadas para o trabalhador de novo tipo, exigido pelo novo formato empresarial. A constituição dessa estrutura, enxuta, dos intelectuais fundamentais que vão exercer o controle sobre o trabalho é a estratégia apresentada pela flexibilidade capitalista.

Este controle do trabalho, internalizado pelos quadros do capital, se apresenta distribuído pela rede montada na cadeia produtiva que substitui, nessa fase de racionalização capitalista, o conglomerado fordista, através de teias de comunicações entre as empresas mães e suas fornecedoras.

Internamente em cada empresa, a estratégia para o controle do trabalho se dá pela constituição de seus quadros intelectuais, segunda a escala hierárquica que ela ocupa na cadeia produtiva. Assim, os quadros intelectuais constituídos pelas empresas mães, detentoras de tecnologias, se apresentam com um desempenho e

---

<sup>5</sup> Antonio GRAMSCI, ao definir a formação das diversas categorias intelectuais afirma: “Cada grupo social, nascendo no terreno originário de uma função essencial no mundo da produção econômica, cria para si, ao mesmo tempo, de um modo orgânico, uma ou mais camadas de intelectuais que lhe dão homogeneidade e consciência da própria função, não apenas no campo econômico, mas também no social e no político.” (GRAMSCI, 1988, p. 3).

com determinados níveis de conhecimentos requisitados. Já os quadros intelectuais formados, por exemplo, pelas empresas terceirizadas, assumem papéis diferenciados: de submissão para fora, com a empresa contratante, e de controle para dentro, com o pessoal operacional. Esse foi o perfil do quadro de dirigentes, gerentes, supervisores e outros controladores da produção encontrados nas empresas terceirizadas.

Para a realização deste trabalho foram entrevistados 04 (quatro) diretores de empresas terceirizadas e mais 32 (trinta e dois) funcionários, sendo 21 trabalhadores operacionais e 11 funcionários formados por: coordenadores de produção, gerentes, PCP, encarregados ou chefe de controle de qualidade (pertencentes ao quadro de controle — intelectuais da empresa). A compreensão quanto às formas de ação para reivindicações de direitos está marcada por um profundo individualismo. A representação social e coletiva através dos sindicatos não faz parte do panorama político-cultural destes trabalhadores, pelo contrário, o que se observa é um preconceito pelos sindicatos. Essa aversão está tipificada tanto pela ausência — nenhum dos trabalhadores entrevistados está ou já foi filiado ao sindicato da categoria — e pela forma como a organização sindical é concebida: “o sindicato foi criado para afastar o funcionário da diretoria” — diz um encarregado; “a negociação deve ser direta e de cada um com o seu chefe, o sindicato só atrapalha” — opina um auxiliar de produção que participa da CIPA em sua empresa; outro afirma que o sindicato só serve para “pegar dinheiro todo ano” dos trabalhadores.

Mas, enquanto para os trabalhadores a relação com os seus sindicatos é marcada por apatia e às vezes por oposição, observa-se que há uma relação não conflituosa entre os diretores das empresas e as estruturas sindicais dos trabalhadores. Um diretor afirma “o sindicato nunca veio na nossa empresa, aqui eu cumpro o acordo e pago tudo em dia”. Os diretores das outras empresas pesquisadas garantiram que a negociação tem produzido a ausência de conflitos e levado a bons entendimentos. Sintetizam assim as suas opiniões sobre os sindicatos dos trabalhadores: Para um, “eles têm saído satisfeitos”; Outro: “são bons negociadores e não gostam de conflitos”; E o outro afirma que “pagamos o que o

sindicato estabelece para a categoria e eles não criam problemas, são compreensíveis”.

Deste modo, com o individualismo dos trabalhadores nas formas de soluções dos conflitos e a ausência do sindicato ou de outras formas de representação coletiva dos trabalhadores, o controle do trabalho se exerce de forma mais direta e com maior intensidade, por parte do capital, frente a um trabalhador exposto ao mercado, indefeso e desorganizado politicamente.

Este trabalho buscou tratar a relação entre educação e trabalho a partir da reestruturação produtiva capitalista, provocada pelas novas bases materiais de produção neste final de século XX, marcada pelas inovações tecnológicas e pelas novas formas de organização e gerenciamento do trabalho. Ao tomar o trabalho como todas as formas de atividade humana, onde o homem age sobre a natureza, modifica as circunstâncias ao mesmo tempo que é modificado por elas; e a educação tomada no seu conceito de unitariedade prática, que supere a unilateralidade e que tenha como fim a omnilateralidade, condição para a emancipação humana, conclui-se pela defesa de uma forma escolar que, no atual estágio de desenvolvimento do Brasil, inserido no capitalismo em crise global, resgate os princípios contidos na proposta da escola unitária desenvolvida por Gramsci.

Assim, este trabalho que tomou como referência teórica o materialismo histórico e dialético concebido por Marx e Engels, em termos de suas considerações finais, aponta a necessidade premente de se pensar a educação escolar para além da lógica de mercado, concebida na barbárie capitalista que estamos vivendo, como presentemente se observa nos “teólogos” do mercado global e do determinismo tecnológico. Esses economistas colocam a educação a reboque dessas circunstâncias. Sabemos que a educação escolar precisa ser educada e que a educação é marcada pelas contradições que marcam o desenvolvimento das forças produtivas e as relações sociais de produção, mas a sua lógica só será a lógica de mercado dentro de uma perspectiva conservadora.

Deste modo, na **III Tese** de Marx sobre Feuerbach estão estabelecidas as bases conceituais para o sentido de uma educação revolucionária-humanista.

Humanista porque coloca o homem como sujeito e não como objeto das coisas. Revolucionária porque combate a objetivação humana, consequência das formas materiais e sociais de existência no capitalismo. Diz MARX:

A teoria materialista de que os homens são produto das circunstâncias e da educação e de que, portanto, homens modificados são produtos de circunstâncias diferentes e de educação modificada, esquece que as circunstâncias são modificadas precisamente pelos homens e que o próprio educador precisa ser educado (MARX e ENGELS, 1963, p.208).

Esta tese de MARX se presta nos dias atuais como alerta para aqueles que colocam o homem como coisa das coisas. Ou seja, o homem como objeto do neoliberalismo, da globalização e das mudanças tecnológicas. É necessário adverti-los: o homem ainda não morreu. Essas circunstâncias foram criadas pelo homem e o homem pode modificá-la e fazer a sua História.

Também soa como advertência para as ambiguidades educacionais que não tomam as contradições concretas que existem na sociedade como ponto de partida para imprimir a direção nas questões educacionais.

Com essa compreensão e tendo por base as categorias relações de trabalho, mercado de trabalho, emprego/desemprego, controle, resistência, adesão, objetivação desenvolvidas nas formas reificadas de trabalho mercantilizado, características do capitalismo, os dados levantados no trabalho empírico com estes estudos de caso revelaram que as metamorfoses deste modo de produção, marcadas pelas mudanças no mundo do trabalho e sua nova racionalidade produtiva, não produzem novas categorias que apontem para a emancipação do trabalho, ou, “o controle operário da produção” como defendia Lenin, o grande filósofo da práxis no dizer de Gramsci. Pelo contrário, o que se evidenciam são novos contornos da velha e perversa pedagogia do capital como instrumentos de um padrão de acumulação de capital em novas bases de desenvolvimento das forças produtivas. Persistem nessa pedagogia os vários atores e espaços de reificação do sujeito no campo das relações sociais de produção.

Contra a eliminação do sujeito, criada pelo regime de trabalho produtor de valor de troca e de valor excedente (mais valia), faz-se necessário, uma anti-pedagogia do capital, ou seja, uma pedagogia do trabalho, que tome o trabalho



como princípio, meio e fim da hominalidade e não como apartação da relação entre sujeito e objeto ou entre o homem e a natureza que o trabalho abstrato capitalista constrói. Teleologicamente essa pedagogia da práxis, oposta em todos os sentidos e natureza à velha pedagogia, deve ter como essência a liberdade do homem, esta é a sua lógica, e não a lógica de mercado.

Portanto, a educação com base nesses princípios pedagógicos, que pretenda colocar-se na perspectiva contra-reprodutivista, não conservadora, que tenha como fim a hominalidade, deve ter como essência do programa o resgate da omnilateralidade frente à unilateralidade criada. Deste modo, tendo claro que “todos os homens são intelectuais”, que “não se pode separar o *homo faber* do *homo sapiens*” (GRAMSCI, 1988B, p. 7), a razão de ser dessa educação não é o “mundo do saber” separado do “mundo do fazer”, mas a sua rearticulação. O modelo escolar que decorra dessa concepção educacional não é a escola dualista: para intelectuais e para trabalhadores, mas a escola unitária que tome como ponto de partida as relações sociais de produção, historicamente constituídas, tendo como base a politecnia, articulando ciência, tecnologia e trabalho, no sentido de compensar os inconvenientes da divisão do trabalho no capitalismo. Esse modelo não se opera afastando-se do trabalho, mas discutindo-o como categoria mediadora da hominalidade na relação dos homens entre si e com a natureza. O caminho para a efetivação dessa concepção escolar é o caminho da emancipação do trabalho da opressão do capital.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, Theodor W. **Educação e emancipação**. São Paulo : Paz e Terra, 1995.
- ALEXIM, João. **Formação e desenvolvimento** : formação profissional. OIT. Política Social e do Trabalho, 1986.
- ANDERSON, Perry. **Considerações sobre o marxismo ocidental**. São Paulo : Brasiliense, 1989.
- \_\_\_\_\_. Balanço do neoliberalismo. In: GENTILI, P. e SADER, E. Orgs. **Pós-neoliberalismo** : as políticas sociais e o Estado democrático. São Paulo : Paz e Terra, 1995.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. SP : Cortez, 1995.
- BALTAR, Paulo E. de Andrade. et alii. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos E. Barbosa de. e MATTOSO, Jorge E. Levi. (orgs.). **Crise e trabalho no Brasil** : modernidade ou volta ao passado?. São Paulo : Scritta, 1996.
- BAUMANN, Renato. (Org.). **O Brasil e a economia Global**. Rio de Janeiro : Campus : SOBEET, 1996.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista** : a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro : Guanabara, 1987.
- CARLEIAL, Liana M. da Frota. **Flexibilidade externa da firma e seus efeitos sobre a organização da produção e mercado de trabalho: um estudo de caso da indústria eletro-eletrônica de Curitiba**. Artigo aceito para publicação na Revista Ciências Sociais da ANPOCS, n. de dezembro/95.
- CASTRO, Nádia Araújo. Qualificação, qualidades e classificações. In: **Educação e Sociedade** ,n. 45. São Paulo : Papirus, 1993.
- COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica. **Economia e sociedade**. Revista do Instituto de Economia da Unicamp, n. 1, ago. 1992.
- COUTINHO, Luciano. & FERRAZ, João Carlos. (coordenadores). **Estudo da competitividade da indústria brasileira**. São Paulo : Papirus; Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1994.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, Carlos E. Barbosa de. e MATTOSO, Jorge E. Levi. (orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil** : modernidade ou volta ao passado?. São Paulo : Scritta, 1996.

DEMO, Pedro. **Cidadania tutelada e cidadania assistida**. Campinas, São Paulo : Autores Associados, 1988.

DIEESE. **Trabalho e reestruturação produtiva** : 10 anos de linha de produção. São Paulo : Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, 1994.

ENGELS, Friederich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: MARX, K. e ENGELS, F. **Obras escolhidas** (Vols. 1, 2, 3). Rio de Janeiro : Vitória, 1961.

ENGUITA, Mariano F. **Trabalho, escola e ideologia**. Porto Alegre : Artes Médicas, 1993.

FARIA, Aparecido de. Terceirização — um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloisa H. T. de Souza. e RAMALHO, José Ricardo. (orgs.). **Terceirização** : diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo : Hucitec : CEDI/NETS, 1994

FERRETI, Celso João. et al. (org) **Novas tecnologias, trabalho e educação** : um debate multidisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo : Cortez, 1995.

———. As mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora: politécnica, polivalência ou qualificação profissional. In: **Estado e Educação**. coletânea CBE, Campinas, SP: Papyrus, 1992.

———. Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: GENTILI, Pablo e SILVA, Tomaz Tadeu (orgs). **Neoliberalismo, qualidade total e educação** : visões críticas. Petrópolis : Vozes, 1994.

FURTADO, Celso. Globalização das estruturas econômicas e identidade nacional. In: **Política externa** (Vol. 1, n. 4). São Paulo : Paz e Terra, 1993.

———. O subdesenvolvimento revisitado. In: **Economia e Sociedade**. Revista do Instituto de Economia da Unicamp, n. 1, ago. 1992.

GRAMSCI, Antonio. **Concepção dialética da História**. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1987.

- . **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1988A.
- . **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1988B.
- GENTILI, Pablo. e SADER Emir. (Orgs.) **Pós-neoliberalismo** : as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1995.
- GENTILI, Pablo. e SILVA, Tomaz Tadeu da. (Orgs.). **Neoliberalismo, qualidade total e educação**. Rio de Janeiro : Vozes, 1994.
- GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização** : uma abordagem estratégica. São Paulo : Pioneira, 1993.
- HARVEY, David. **A condição pós- moderna** : uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo : Edições Loyola, 1992.
- HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos** : o breve século XX 1914 —1991. São Paulo : Companhia das Letras, 1995.
- . A crise atual das ideologias. In: SADER, Emir. (Org.). **O mundo depois da queda**. São Paulo : Paz e Terra, 1995A.
- . Barbárie: o guia do usuário. In: SADER, Emir. (Org.). **O mundo depois da queda**. São Paulo : Paz e Terra, 1995B.
- IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1995.
- KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1976.
- KUENZER. Acácia Zeneida. **A pedagogia da fábrica** : as relações de produção e a educação do trabalhador. São Paulo : Cortez, 1989.
- . **Educação e trabalho no Brasil** : o estado da questão. 2. impressão. Brasília : INEP; Santiago : REDUC, 1991.
- . **Senai e as novas tecnologias** : redefinindo a filosofia da formação profissional (mimeo). Curitiba, 1995.
- . **O ensino médio no contexto das políticas públicas de educação no Brasil** (mimeo). Curitiba, 1996.
- . Globalização e Universidade: Os impactos da mudanças tecnológicas sobre a educação do trabalhador. In: SEMINÁRIO GLOBALIZAÇÃO E ESTADO: UNIVERSIDADE E MUDANÇA. **Anais**. Curitiba, Universidade Federal do Paraná, 1996. 29-53.

- LEFEBVRE, Henri. **Lógica formal lógica dialética**. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1991.
- LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho**. São Paulo : Scritta, 1994.
- LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização** : uma alternativa de flexibilidade empresarial. Porto Alegre : Sagra : DC Luzzatto, 1992.
- LEIRIA, Jerônimo Souto. et alii. **O lado (des)humano da tercerização** : o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo. Salvador : Casa da Qualidade, 1994.
- LUCKESI, Cipriano C. **Filosofia da Educação**. São Paulo : Cortez, 1993.
- LUKÁCS, Georg. **História e Consciência de Classeb**: estudos de dialética marxista. Rio de Janeiro : Elfos; Porto, Portugal : Escorpião, 1989.
- MACHADO, Lucília Regina de Souza. Mudança tecnológica e educação do operário. **Revista Princípios**, n. 23, 1991, p. 42-8.
- . Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: **Trabalho e Educação**. Coletânea CBE. Campinas : Papirus, 1992.
- MANACORDA, Mario A. **O princípio educativo em Gramsci**. Porto Alegre : Artes Médicas, 1990.
- . **Marx e a pedagogia moderna**. São Paulo : Cortez : Autores Associados, 1991.
- MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo : Martins Fontes, 1983.
- . **O capital**, Livro 1: O processo de produção do capital. Rio de Janeiro : Bertrand Brasil, 1994.
- . **O capital**: Livro I, capítulo VI (inédito). São Paulo : Ciências Humanas, 1978.
- . **Trabalho assalariado e capital**. São Paulo : Ciências Humanas, 1987.
- MARX, Karl e ENGELS, Friederich. **A ideologia alemã**. Lisboa: Presença; SP: Martins Fontes, 1980.
- . **Obras escolhidas** (Vols. 1, 2, 3). Rio de Janeiro : Vitória, 1961.
- . **Textos sobre educação e ensino**. São Paulo : Editora Moraes, 1992.

- MARTINS, Heloisa H. T. de Souza. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, Heloisa H. T. de Souza. e RAMALHO, José Ricardo. (orgs.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo : Hucitec : CEDI/NETS, 1994.
- MARTINS, Heloisa H. T. de Souza. e RAMALHO, José Ricardo. (orgs.). **Terceirização : diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo : Hucitec : CEDI/NETS, 1994.
- NEVES. Magda de Almeida. Modernização industrial *no* Brasil: o surgimento de novos paradigmas na organização do trabalho. In: **Educação e Sociedade** n. 45. São Paulo : Papyrus, 1993.
- OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de. e MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?**. São Paulo : Scritta, 1996.
- PORTELLI, Hugnes. **Gramsci e o bloco histórico**. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1990.
- PUCCI, Bruno. (Org.). **Teoria crítica e educação** : a questão da formação cultural na Escola de Frankfurt. Rio de Janeiro : Vozes; São Paulo : Editora da UFSCAR, 1995.
- RUBIN, I. I. **A teoria marxista do valor**. São Paulo : Polis, 1987.
- SADER, Emir. (Org.). **O mundo depois da queda**. São Paulo : Paz e Terra, 1995.
- SALM, Cláudio D. As relações entre capitalismo e educação: prolegômenos. **Revista Estudos Econômicos**. v. 22, n. esp. Instituto de Pesquisas Econômicas da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da universidade de São Paulo, 1992. p. 49—61.
- SALM, Cláudio e FORGAÇA, Azuete. Modernização industrial e a questão dos recursos humanos. **Economia e Sociedade**. Revista do Instituto de Economia da UNICAMP, n.1, ago. 1992.
- SARUP, Madan. **Marxismo e educação** : abordagem fenomenológica e marxista da educação. Rio de Janeiro : Editora Guanabara, 1986.
- SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica no quadro das tendências críticas da educação brasileira**. São Paulo : Cortez, 1991.
- \_\_\_\_\_. Neoliberalismo ou pós-modernismo? educação pública, crise de Estado e democracia na América Latina. In: **Estado e Educação**. Coletânea CBE. Campinas : Papyrus, 1992.

- \_\_\_\_\_. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, João Celso. et al. (Orgs.). **Novas tecnologias, trabalho e educação** : um debate multidisciplinar. Petrópolis, Rio de Janeiro : Vozes, 1994.
- SCHMITZ, H. e CARVALHO, A. Q. (orgs) **Automação, competitividade e trabalho** : a experiência internacional, São Paulo: Hucitec, 1988.
- SNYDERS, Georges. **Escola, classe e luta de classes**. Lisboa, Portugal : Moraes Editores, 1981.
- SOUZA, Nilson Araújo de. **O colapso do neoliberalismo**. São Paulo : Global, 1995.
- VASQUEZ, Adolfo. **Filosofia da Práxis**. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1986.
- VEGARA, José M. **A organização científica do trabalho**. Lisboa, Portugal : Estampa, 1974.